

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP - PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Survei Pada Pegawai Pemerintah Provinsi se- Sumbagsel)**

Tesis

Oleh

**FADHILAH
NPM 2221031017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

**PENGARUH PENERAPAN PRINSIP - PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Survei Pada Pegawai Pemerintah Provinsi se- Sumbagsel)**

Oleh

FADHILAH

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

Magister Akuntansi

**Pada Program Studi Magister Ilmu Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRACT

The Effect Of The Implementation Of Principles good Governance On Employee Performance With The Use Of Technology Information As a Moderating Variable (Survey Of Provincial Government Employee in-South Sumatra)

By:

FADHILAH

This study aims to obtain empirical evidence regarding the application of the principles good governance on employee performance with the use of information technology as a moderating variable. The population in the study were all provincial government employees throughout South Sumatra. The research sample came from 80 agencies with a total of 216 respondents.. The data used in the research is primary data in the form of questionnaire distribution results through google form. The analysis technique used is moderated regression analysis using SPSS Statistic 26.

The results of the hypothesis test (t-test) show that all main variables (transparency, accountability, responsibility, independence, and fairness) directly have a positive and significant influence on employee performance. For the moderating influence of the use of information technology, only responsibility is significantly supported. These results indicate that the use of information technology is more relevant as a moderator for the responsibility variable in improving employee performance. The results of the determinant coefficient (R Square) obtained were 0.907 or 90.7% from the application of the principles good governance affect employee performance. While the remaining 9.3% of employee performance is influenced by other variables not examined in this study. so this study recommends for further research to explore other research variables such as internal control, legal certainty, supervision and communication, for a more comprehensive analysis.

Keywords: Good Governance, Accountability, Transparency, Responsibility, Independence, Fairness, employee performance, utilization of information technolog

ABSTRAK
PENGARUH PENERAPAN PRINSIP - PRINSIP *GOOD GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Survei Pada Pegawai Pemerintah Provinsi se- Sumbagsel)

Oleh

FADHILAH

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris mengenai penerapan prinsip – prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pemerintah provinsi se-Sumbagsel. Sampel penelitian berasal dari 80 intansi dengan jumlah 216 responden. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa hasil sebaran kuisoner melalui *google form*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi dengan menggunakan SPSS Statistic 26.

Hasil uji hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa semua variabel utama (transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan) secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh moderasi penggunaan teknologi informasi, hanya responsibilitas yang terdukung secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi informasi lebih relevan sebagai moderator untuk variabel responsibilitas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,907 atau sebesar 90,7% dari penerapan prinsip – prinsip *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 9,3% pada kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. sehingga penelitian ini merekomendasikan untuk penelitian selanjutnya agar mengeksplorasi variabel penelitian lainnya seperti pengendalian internal, kepastian hukum, pengawasan dan komunikasi, untuk analisis yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Good Governance*, Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas, independensi, keadilan, Kinerja Pegawai, Pemanfaatan Teknologi Informasi.

Judul Tesis

: **PENGARUH PENERAPAN PRINSIP - PRINSIP *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Nama Mahasiswa

: **Fadhilah**

Nomor Pokok Mahasiswa

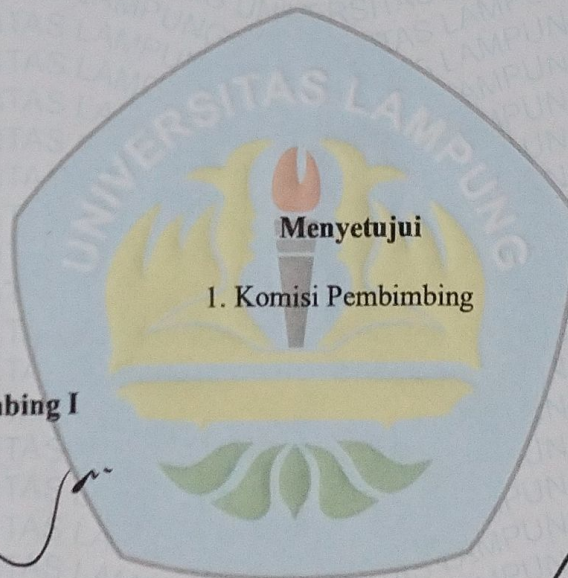
: 2221031017

Program Studi

: Magister Ilmu Akuntansi

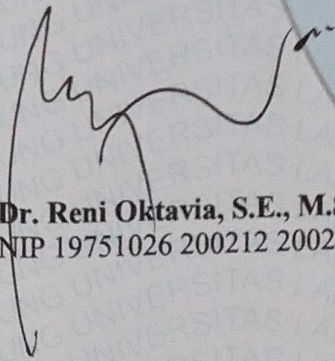
Fakultas

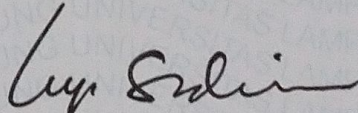
: Ekonomi dan Bisnis



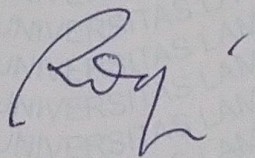
Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Ak
NIP 19751026 200212 2002


Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak.
NIP 19760830 200501 1003

2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Akuntansi


Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Ak
NIP. 19750620 200012 2001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Ak

Sekretaris Penguji : Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak.

Penguji Utama : Prof. Dr. Nurdiono, S.E., M.M., Ak., CA., CPA

Anggota Penguji : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt., CA.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP 19660621 1999003 1003

3. Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si
NIP 19640326 198902 1001

Tanggal Lulus Ujian Tesis 27 Februari 2025

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadhilah

Npm : 2221031017

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul " Pengaruh Penerapan Prinsip - Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Pegawai Pemerintah Provinsi se- Sumbagsel)" adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya, selain itu atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 10 Maret 2025



Fadhilah
NPM 2221031017

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Gunung Sari, Desa Biha, Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat pada tanggal 15 Januari 1999. Penulis adalah anak bungsu dari pasangan bapak Hasan Basri dan Ibu Herna Wati. Pada tahun 2016 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di (MAN 1 Pesisir Barat). Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan sarjana (S1) di Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi, diselesaikan pada tahun 2021. Selanjutnya, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2022 melalui jalur reguler.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Teriring doa dan rasa syukur kepada Allah SWT yang Maha Esa, juga shalawat bagi panutanku Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan karya ini kepada:

Bapak Hasan Basri (almarhum) dan Ibu Herna Wati

Yang selalu mendukungku secara moril maupun materil serta selalu mengasihi dan mendoakan setiap waktu, memberi nasihat, motivasi dan semangat kepadaku.

Terima kasih atas pengertian dan perhatian yang telah kalian berikan.

Kekasihku, Seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabatku

Yang selalu memberikan doa, mendukung, menyemangatiku, dan memberikan bantuan kepadaku melalui nasihat dan motivasi yang tiada henti.

Almamaterku, Universitas Lampung

MOTTO

Hidup adalah perjalanan, nikmati setiap langkahnya.

Jangan takut gagal, itu adalah bagian dari kesuksesan.

Kebaikan kecil membawa dampak besar.

Setiap hari adalah kesempatan baru untuk berkembang.

Jangan pernah berhenti belajar.

Keberanian adalah langkah pertama menuju mimpi.

Fokus pada solusi, bukan masala

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penerapan - Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Survei: Pegawai Pemerintah Provinsi se-Sumbagsel)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister akuntansi di Universitas Lampung dapat terselesaikan.

Terselesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan berbagai pihak baik moril ataupun materil. Dalam kesempatan ini segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang tulus kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM., ASEAN Eng. Selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si selaku direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Ak selaku ketua program studi magister ilmu akuntansi
5. Ibu Dr. Reni Oktavia selaku, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah membimbing, memberikan motivasi dan sangat peduli kepada penulis agar dapat menyelesaikan tesis ini, apresiasi dan penghargaan yang setinggi – tingginya atas perhatian, waktu tenaga dan pikiran yang tercurahkan selama membimbing penulis.
6. Bapak Dr. Usep Syaipudin, S.E., M.S.Ak selaku Dosen Pembimbing Pendamping. Terimakasih atas kesediaanya memberikan waktu bimbingan, sangat bermanfaat serta sangat peduli dengan penulis selama proses penyusunan tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. Nurdiono, S.E., M.M., Ak., CA., CPA selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan kritik, saran, dan nasehat yang membangun selama proses tesisi ini maupun selama penulis menjadi mahasiswa.

8. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Akt., CA selaku anggota Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan nasehat yang membangun selama proses tesis ini maupun selama penulis menjadi mahasiswa
9. Ibu Prof. Susi, S.E., M. B.A., Ph.D., Akt, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memebrikan motivasi, nasehat, ilmu pengetahuan dan dukungan secara emosional selama penulis menjadi mahsiswa.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjadi mahasiswa.
11. Seluruh Staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, Para Pegawai serta keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan tesis, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
12. Kedua orang tuaku tersayang dan sangat saya cintai ayah Hasan Basri (alm) dan Ibu Herna Wati. Terimakasih atas limpahan kasih sayang, dukungan, doa, nasihat, semangat, perhatian dan pengorbanan.
13. Terimakasih kepada saudaraku tercinta udo Nazrin,udongah Andika, abang Roni effendi, abang Rizal, Kakak Yasri, wo Eni, ngah Nur, ngah Ros, ngah Bayeng, ngah Nisa yang senantiasa memberiku doa, nasehat dan dukungan baik secara moril dan material. Serta selalu memberikan waktunya untuk mendengarkan segala keluh kesahku selama menyelesaikan pendidikan hingga sarjana.
14. Sahabat tercinta, mba Ines, Cika, Laras, Diyah, dan rizka, yang telah berjuang bersama, menangis bersama, saling menghibur, saling membantu, saling melengkapi dan menjadi sahabat terbaik dalam suka dan duka selama menjadi mahasiswa

Bandar Lampung, 10 Maret 2025

Penulis

Fadhilah
NPM 2221031017

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.4.1 Manfaat Teoritis	13
1.4.2 Manfaat Praktis.....	14
1.4.3 Manfaat Empiris	14
1.5 Batasan Masalah.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS.....	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1. Teori Institusional (<i>Institutional Theory</i>).....	15
2.1.2 Goal-Setting Theory	17
2.2 Good Governance.....	18
2.2.1 Transparansi (<i>Transparency</i>).....	21
2.2.2 Akuntabilitas (<i>Accountability</i>).....	23
2.2.3 Responsibilitas (<i>Responsibility</i>)	25
2.2.4 Independensi (<i>Independency</i>).....	27
2.2.5 Keadilan (<i>Fairness</i>)	29
2.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi	31
2.4 Kinerja (<i>performance</i>)	33
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	35
2.5.1 Pengaruh Transparansi (<i>Transparency</i>) Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.5.2 Pengaruh Akuntabilitas (<i>Accountability</i>) Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.5.3 Pengaruh Responsibilitas (<i>Responsibility</i>) Terhadap Kinerja Pegawai	37
2.5.4 Pengaruh Independensi (<i>Independency</i>) Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.5.5 Pengaruh Keadilan (<i>Fairness</i>) Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.5.6 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai	39

2.5.7 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai	40
2.5.8 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Resposibilitas Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.5.9 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Indepedensi Terhadap Kinerja Pegawai	43
2.5.10 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai	44
2.6 Penelitian Terdahulu.....	45
2.7 Kerangka Teori Penelitian	52
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	53
3.1 Jenis Penelitian.....	53
3.2 Variabel Penelitian	53
3.2.1 Variabel Dependen	53
3.2.2 Variabel Independen	53
3.2.3 Variabel Moderasi	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data	54
3.4 Pengukuran Data	56
3.4 Populasi dan Sampel.....	58
3.4.1 Populasi Penelitian.....	58
3.4.2 Sampel penelitian	59
3.5 Teknik Analsis Data	59
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.5.2 Uji Instrumen Penelitian	60
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
3.5.4 Uji Hipotesis.....	62
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1 Hasil.....	65
4.1.1 Hasil Uji Instrumen	65
4.1.1.1 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	65
4.1.1.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner.....	65
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	66
4.1.2 Uji Kelayakan Instrumen	84
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.1.5 Uji Hipotesis (Uji t)	90
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi.....	91
4.1.7 Uji Regresi Moderasi	91
4.2 Pembahasan.....	92

4.2.1 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai	92
4.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai	94
4.2.3 Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai.....	95
4.2.4 Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
4.2.5 Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai	98
4.2.6 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai	100
4.2.7 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai	101
4.2.8 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai	102
4.2.9 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pegawai	104
4.2.10 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai	105
BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN	107
5.1 Kesimpulan	107
5.2 Keterbatasan Penelitian	108
5.3 Saran	108
5.3.1 Untuk OPD.....	108
5.3.2 Penelitian Selanjutnya.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Provinsi Lampung	4
Tabel.3. 1 Komposisi penilaian Skala Likert.....	55
Tabel.3. 2 Indikator Kuesioner Penelitian	56
Tabel.3. 3 Daftar Organisasi Prangkat Daerah (OPD)	58
Tabel.4. 1 Karakteristik Responden.....	67
Tabel.4. 2 Sebaran Detail Dinas dan Responden Pada Tiap OPD	68
Tabel.4. 3 Sebaran Detail Pendidikan pada Dinas dan Badan tiap OPD.....	71
Tabel.4. 4 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Transparansi	72
Tabel.4. 5 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Akuntabilitas	74
Tabel.4. 6 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Responsibilitas	75
Tabel.4. 7 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Independensi	77
Tabel.4. 8 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Keadilan	79
Tabel.4. 9 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Kinerja	81
Tabel.4. 10 Tabel Sebaran Jawaban Variabel Penggunaan Teknologi Informasi.....	82
Tabel.4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Transparansi.....	84
Tabel.4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas.....	84
Tabel.4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Responsibilitas.....	85
Tabel.4. 14 Hasil Uji Validitas Variabel Independensi	85
Tabel.4. 15 Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan	86
Tabel.4. 16 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel.4. 17 Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi	87
Tabel.4. 18 Hasil Uji Reliabilitas.....	87
Tabel.4. 19 Hasil Uji Normalitas	88
Tabel.4. 20 Hasil Uji Heterokedastisitas	88
Tabel.4. 21 Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel.4. 22 Hasil Uji Kelayakan Model.....	89
Tabel.4. 23 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	90
Tabel.4. 24 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	91
Tabel.4. 25 Hasil Uji Regresi Moderasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Tingkat Pencapaian sasaran Kinerja Provinsi Lampung	4
Gambar 2. Sebaran Intansi Masing-Masing Provinsi.....	7
Gambar 3 Krangka Teori Penelitian.....	52

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan tuntutan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan terukur, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Dalam rangka penyelenggaraan tata pemerintahan daerah yang baik dan bersih (*clean and good governance*) pada pengelolaan administrasi publik dan pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan hal yang harus dilakukan di era reformasi.

Reformasi Birokrasi merupakan perwujudan responsibilitas dan sensitifitas pemerintah terhadap tuntutan dan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita kehidupan berbangsa, bernegara dan bertanah air. Oleh karena itu, Pemerintah Provinsi berupaya menyelenggarakan pemerintahan dengan berprinsip pada pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan berorientasi kepada hasil (*Result Oriented Government*) sesuai dengan kewenangannya dan manajemen pemerintahan yang diimplementasikan adalah akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja memuat visi, misi, tujuan dan sasaran yang memiliki arah dan tolok ukur yang jelas atas rumusan perencanaan strategis organisasi, sehingga gambaran hasil yang ingin dicapai dalam bentuk sasaran tersebut dapat terukur, dapat diuji dan dapat diandalkan.

Pemerintah pusat memberikan otonomi dan perhatian kepada pemerintah daerah dalam rangka membangun kesejahteraan masyarakat dengan berkontribusi pada peningkatan partisipasi, pemberdayaan, pelayanan masyarakat serta berperan dalam menumbuhkan daya saing dengan mempertimbangkan asas demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan, keragaman dan potensi di setiap daerah yang lebih baik (Fauzi, 2017). Tata kelola yang baru dari sektor publik terkait dengan tidak efektif

nya dan efisiennya pelayanan yang ditandai dengan berbagai keluhan seperti penyalahgunaan kekuasaan, tindakan lambat dan perilaku tidak etis diantara pegawai dibuat oleh Biro Pengaduan Masyarakat (PBC), (Muhamad dan Yahya, 2014). Kurangnya karakteristik seperti transparansi, akuntabilitas dan integritas menyebabkan timbulnya korupsi yang terjadi diantara pegawai sektor publik. Akuntansi pada sektor publik ialah sistem akuntansi yang dipakai oleh organisasi (lembaga publik) sebagai salah satu bentuk tanggungjawab kepada masyarakat (publik). Kinerja merupakan hasil dari program atau kegiatan yang telah dicapai sehubungan dengan pemakaian anggaran yang efektif, efisien, dan ekonomis dan organisasi publik dituntut mampu mengelola sumber daya atau anggaran secara akuntabel, transparan, serta penuh tanggungjawab (Pertiw,at.el 2015).

Anggaran memiliki peran yang sangat penting bagi pemerintah daerah, sebab dengan adanya anggaran pemerintah akan memiliki rencana yang matang terkait alokasi dana untuk pembangunan daerah. Anggaran mempunyai peranan penting, sebab anggaran merupakan alat perencanaan, distribusi, serta alokasi sumber daya. Selain itu anggaran juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu sebagai alat untuk menilai kinerja anggaran pemerintah daerah. Kinerja anggaran merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban anggaran, sehingga setiap biaya (cost) yang dikeluarkan harus dimanfaatkan sebaik mungkin. Kinerja organisasi sektor publik sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah daerah. Mahmudi (2016) mengatakan lembaga publik harus terus berupaya meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

Anggaran harus disusun berdasarkan kebutuhan riil yang terukur dengan memperhatikan tingkat kemampuan (cost). Pemerintah bertanggung jawab untuk melaksanakan setiap tugas dan kinerja dengan baik, hal tersebut terjadi di hampir seluruh instansi pemerintah. Kinerja ialah perkiraan atas implementasi suatu aktivitas dalam mencapai visi, misi, tujuan serta sasaran instansi yang dituangkan dalam rencana strategi (Basri *et al.*, 2021). kinerja pemerintahan dalam mengelola pemerintahan serta keuangan belum memenuhi harapan publik. Kinerja pegawai dalam bidang keuangan memiliki peran penting bagi pemerintah provinsi, terutama dalam pengelolaan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hal Ini

disebabkan karena antara pegawai, mereka memiliki pemahaman bersama, tidak ada kepentingan pribadi, kerja sama yang baik, target jelas yang akan dicapai dan loyalitas yang kuat. Akibatnya aksesnya tata kelola yang baik akan mendorong pengelolaan sumber daya dari organisasi yang membuat organisasi menjadi lebih kuat untuk pertumbuhan di masa depan. Pegawai pemerintah berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran organisasi pemerintah. Pemerintah, baik pusat maupun daerah perlu mengelola pegawai secara optimal agar tercipta kinerja yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang baik akan membuat kinerja suatu pemerintah menjadi semakin baik.

Pemerintah provinsi adalah salah satu unsur pelaksanaan otonomi daerah yang terdiri dari beberapa unit instansi yang memiliki fungsi masing-masing sesuai dengan lingkup tugasnya. Dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah provinsi tidak terlepas dari peran pegawai yang ada didalamnya, termasuk pegawai dibidang keuangan, perencanaan dan pengawasan. Pegawai dibidang keuangan Pemerintah Provinsi mempunyai fungsi pengelolaan dan administrasi pertanggung jawaban keuangan organisasi daerah. Hal tersebut dilaksanakan oleh pegawai bidang keuangan dengan cara tertib, terkendali, dan efisien untuk menciptakan kinerja yang baik. Menurut (Pengestika, F. 2016) menemukan beberapa permasalahan yang membuat kinerja pegawai pemerintah daerah pada setiap daerah tidak optimal antara lain kurangnya disiplin terhadap peraturan yang berlaku, kurangnya integritas, kurangnya pelaksanaan otoritas dan tanggungjawab dengan baik. Hal yang demikian dapat terjadi pada pegawai di seluruh instansi pemerintahan di Indonesia.

Penerapan *Good Governance* yang kuat dapat membantu mengatasi masalah ini dengan menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang bebas dari korupsi dan didukung oleh praktik *Good Governnace* yang baik akan lebih termotivasi dan percaya terhadap manajemen, sehingga mampu bekerja lebih efisien dan efektif. Namun sebaliknya, data lain menunjukkan bahwa berdasarkan RPJMD 2023 yang telah menetapkan 7 (tujuh) sasaran dengan 33 indikator kinerja; masih terdapat beberapa kinerja yang belum terpenuhi dengan baik. Sebagai contoh yang terjadi di salah satu provinsi yang ada di sumbagsel yaitu provinsi lampung. Berdasarkan tabel di bawah, pencapaian sasaran kinerja

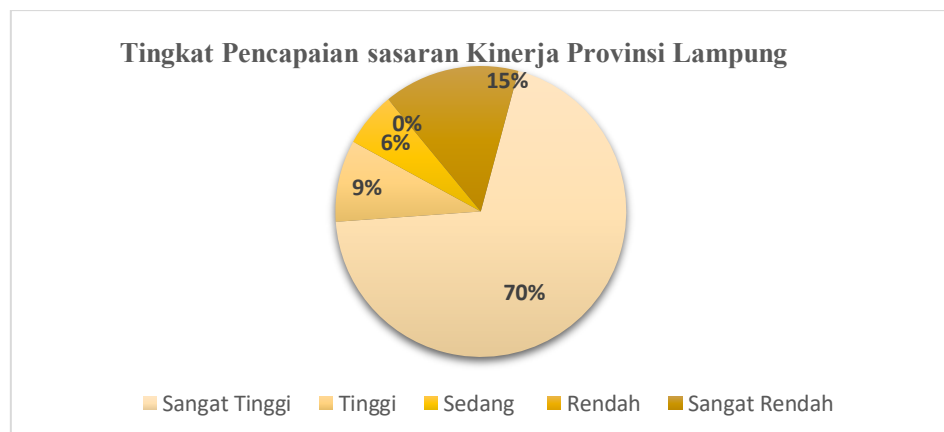
Provinsi Lampung pada tahun 2023, berjumlah 33 indikator kinerja sasaran yang terdiri dari sasaran dengan indikator kinerja untuk Misi I, 2 dengan 4 jumlah indikator sasaran. Misi 3 dengan jumlah 9 indikator sasaran, Misi 4 dan 5 dengan jumlah 7 indikator sasaran dan misi 6 dengan 2 jumlah indikator sasaran. Dari 33 indikator kinerja sasaran yang diukur, sebanyak 23 indikator kinerja sasaran (69,70%) mencapai atau melampaui target (sangat Baik). Berjumlah 2 indikator kinerja sasaran (9,091%) yang mencapai batas target (Baik). Sejumlah 2 indikator kinerja sasaran (6,061%) katagori cukup dan 5 indikator kinerja sasaran (15,152%) tidak mencapai target (Sangat kurang).

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja Provinsi Lampung

Tingkat Pencapaian Sasaran Kinerja Provinsi Lampung												
No	Misi	Jumlah Indikator Sasaran	Sangat Tinggi		Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Misi 1 (T1, T2)	4	4	12,12								
2	Misi 2 (T3)	4	4	12,12								
3	Misi 3 (T4)	9	5	15,15	1	3,030					3	9,091
4	Misi 4 (T5)	7	5	15,15	2	6,061						
5	Misi 5 (T6)	7	3	9,09			2	6,061			2	6,061
6	Misi 6 (T7)	2	2	6,06								
Jumlah		33	23	69,70		9,091		6,061				15,152

Sumber: Olahan Data Biro Organisasi Setda Provinsi Lampung (2023)

Berdasarkan data tabel diatas jika digambarkan dalam diagram pie maka akan di peroleh gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Tingkat Pencapaian sasaran Kinerja Provinsi Lampung

Berdasarkan diagram pie di atas dapat telah menggambarkan tentang tingkat capaian sasaran kinerja provinsi lampung dengan capaian sangat tinggi 70% meskipun demikian masih terdapat 15% sasaran kinerja yang tidak tercapai adanya hal tersebut tentu diperlukan Upaya bagi pemerintah provinsi lampung untuk Kembali melakukan evaluasi terhadap tatakelola pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai di OPD Provinsi Lampung. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Provinsi Lampung tahun 2023, terdapat beberapa permasalahan kepegawaian pada otoritas perangkat daerah. Pertama, perlunya sinkronisasi implementasi peraturan antara tingkat pusat dan daerah. Kedua, kelembagaan pemerintah masih belum sepenuhnya melaksanakan prinsip good governance. Ketiga, rendahnya kapasitas dan profesionalitas SDM aparatur Pemerintah Provinsi Lampung. Keempat, pendataan aset belum terselesaikan dan masih adanya aset-aset yang belum tersertifikasi. Kelima, pendapatan daerah dari BUMD masih sangat terbatas dan pelayanan publik masih belum sesuai harapan masyarakat.

Pentingnya memahami keterbukaan informasi dengan disahkannya Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP). Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik memberikan jaminan kepastian, khususnya bagi masyarakat untuk dapat mengakses informasi yang ada di badan publik. Sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat 1 dan 2, bahwa Badan Publik wajib menyediakan, memberikan atau menerbitkan Informasi Publik yang berada di bawah kewenangannya kepada Pemohon Informasi Publik, selain informasi yang dikecualikan sesuai dengan ketentuan dan Badan Publik wajib menyediakan Informasi Publik yang akurat, benar, dan tidak menyesatkan. Hal ini menunjukkan tidak ada lagi celah bagi badan publik untuk tidak atau bahkan menghalang-halangi masyarakat untuk mengetahui semua informasi yang tersedia.

Keterbukaan informasi mengenai permintaan informasi tentang lelang, piutang negara dan barang milik negara yang terkait tugas dan fungsi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (KPKNL)/Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN). Dengan adanya permintaan informasi itu, bisa diselesaikan saat itu dengan jalur biasa atau ke rana permintaan informasi jalur

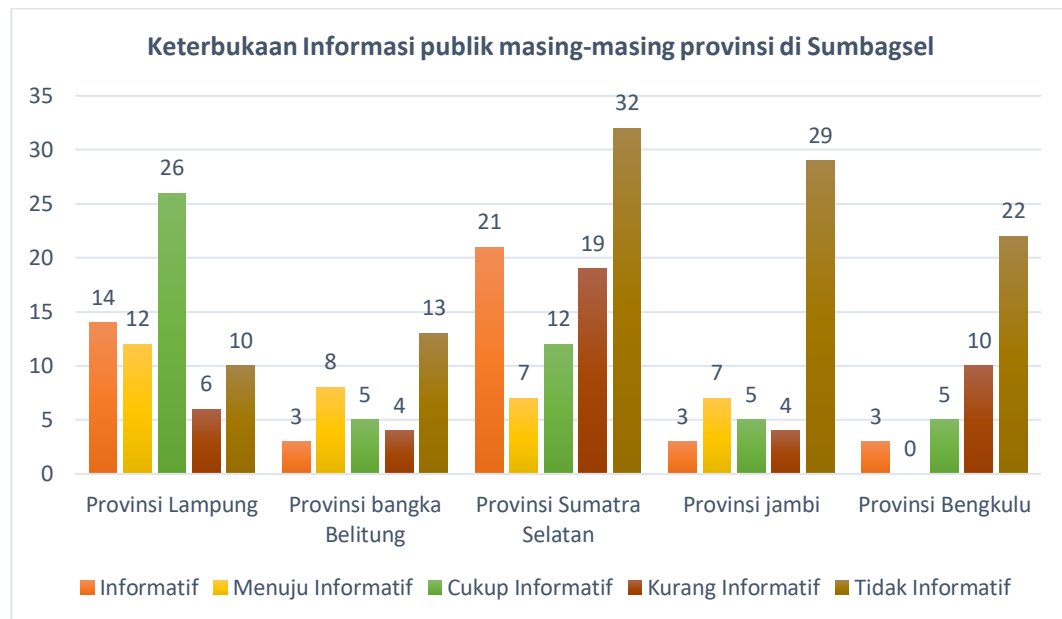
PPID (Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi). Dalam rangka mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP) untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan menerapkan nilai “Pelayanan” dari 5 (lima) nilai-nilai. Mengenai keterbukaan informasi publik yang menjadi salah satu bentuk dari pemenuhan hak asasi manusia. Hak asasi manusia di Indonesia termaktub di Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang keterbukaan informasi publik sebagai pelaksana dari pasal 28 F UUD NRI 1945 dan adanya komisi informasi dan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi sebagai penyelenggara dari UU KIP. Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh Petugas PPID dalam menjalankan UU KIP bukan hanya dari internal penyelenggara UU KIP juga dari eksternal seperti masyarakat yang kurang memahami UU KIP.

Informasi publik ada yang dapat diperoleh oleh publik dan ada yang tidak. Terdapat informasi publik yang termasuk Informasi yang wajib diumumkan dan Disediakan. Yang dimaksud dengan informasi ini adalah informasi yang wajib disediakan dan/atau diumumkan sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan mengenai keterbukaan Informasi Publik. Informasi jenis ini bisa diakses melalui media informasi badan publik yang bersangkutan atau dimohonkan oleh pemohon informasi publik. Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Keterbukaan Informasi Publik Tahun 2021-2023 dilakukan melalui rangkaian tahapan, metode, dan indikator penialain sebagaimana yang telah ditetapkan oleh Komisi Informasi Pusat melalui pedoman. Sehingga Keterbukaan Informasi Publik dapat berjalan dengan baik dan masyarakat dapat mengakses informasi yang dibutuhkan secara akurat, cepat, dan sederhana.

Berkaitan dengan keterbukaan informasi publik, hasil monev indikator Keterbukaan informasi pemerintah provinsi tentang keterbukaan informasi publik dan peraturan komisi informasi tahun 2023 tentang standar pelayanan informasi. Penilaian ini dikeluarkan oleh Komisi Informasi Pusat terhadap keterbukaan informasi pemerintah provinsi Lampung, Bengkulu, Sumatra Selatan, Jambi dan

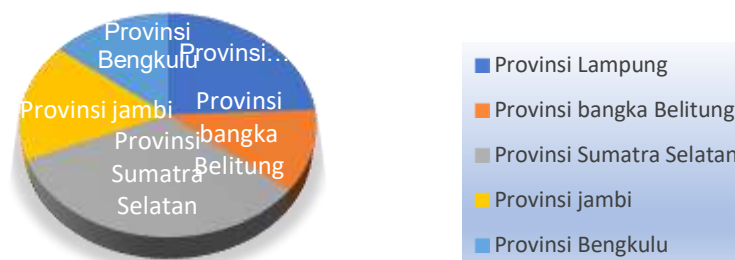
Bangka Belitung berdasarkan hasil penilaian monitoring dan evaluasi (monev) masih banyak intansi pemerintah provinsi yang masuk kategori tidak informatif. Berikut data Hasil Monev indikator Keterbukaan Informasi Pemerintah provinsi tentang Keterbukaan Informasi Publik tahun 2023 bersifat fluktuatif dan banyak intansi yang tidak informatif.

Tabel.1 1 Hasil Monev Indikator Keterbukaan Informasi Pemerintah Provinsi



Sumber: Hasil Keputusan Komisi informasi Provinsi Tentang Evaluasi Keterbukaan Informasi Publik, Tahun 2023

Jumlah Intansi



Gambar 2. Sebaran Intansi Masing-Masing Provinsi

Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui data hasil keterbukaan informasi dari masing-masing provinsi yang ada se-Sumbagsel yaitu provinsi lampung dengan jumlah 14 intansi yang informatif, 12 intansi menuju informatif, 26 intansi cukup informatif, 6 intansi kurang informatif dan 10 intansi tidak informatif. Provinsi

Bangka Belitung dengan jumlah 3 intansi yang informatif, 8 intansi menuju informatif, 5 intansi cukup informatif, 4 intansi kurang informatif dan 13 intansi tidak informatif.. Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah 21 intansi yang informatif, 7 intansi menuju informatif, 12 intansi cukup informatif, 19 intansi kurang informatif dan 32 intansi tidak informatif. Provinsi Jambi dengan jumlah 3 intansi yang informatif, 7 intansi menuju informatif, intansi cukup informatif antara lain Dinas Lingkungan Hidup, Rumah Sakit Jiwa, Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, 5 intansi kurang informatif, antara lain BPKPD, Dinkop dan UKM, Inspektorat, Dinas Naker, dan DKP.

Selanjutnya terdapat 29 intansi tidak informatif antaran lain, Dinas PUPR, BKD, Bappeda, Sekretariat DPRD, DPM dan PSP, Kesbangpol, Balitbangda, Disbun dan Dishub. Kemudian, DPAD, BPSDM, Dinas Ketahanan Pangan, dan Dinas Kehutanan, BPBD, RSUD Raden Mattaher, Biro Hukum, DTPHP, ESDM, BPD/Perwakilan, Biro Administrasi Pimpinan, Disperindag, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan, dan Dispora.. Sementara itu di provinsi Bengkulu dengan jumlah 3 intansi yang informatif di antaranya Dinas PMD, dinas BPBD dan Biro Administrasi Pembangunan, tidak ada intansi menuju informatif, 5 intansi cukup informatif antara lain Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan, Biro Administrasi Pembangunan, Satpol PP, Dinas Pariwisata dan Dinas Sosial. Akan tetapi masih terdapat 10 intansi kurang informatif dinataranya Dinas PUPR, Dinas ESDM, Dinas Kelautan dan Perikanan, Dinas Dikbud, BPKD, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, DPM PTSP, Balitbangda Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan.

Selanjutnya terdapat 22 intansi tidak informatif seperti Biro Hukum, Biro Pemerintah dan Kesra, Biro Admistrasi, Perekonomian dan SDA, Biro Umum, Biro Organisasi, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dispora, Dinas Koperasi, Dinas Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas lingkungan hidup dan kehutanan, Dinas Perpustakaan, Dinas Katernaga Kerjaan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Kesehatan, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Perhubungan, Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman, BKD, BPSDM, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Berdasarkan permasalahan tersebut menunjukkan adanya “*Bad Corporate Governance*” yang merupakan salah satu hambatan dalam mewujudkan *good governance* yang bersih. Hal ini memberi dampak menurunnya *image* dan kepercayaan pada pemerintah provinsi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah pemanfaatan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan perilaku/sikap menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Sistem informasi yang didukung teknologi informasi dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi jika didesain menjadi sistem informasi yang efektif (Chintya, 2015).

Dalam penelitian ini, pemanfaatan teknologi informasi berperan sebagai variabel moderasi yang menghubungkan penerapan prinsip *Good Governance* dan kinerja karyawan keuangan. Dengan teknologi informasi yang tepat, proses penerapan GCG dapat dilakukan dengan lebih efisien dan transparan, sehingga meningkatkan akuntabilitas dan kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, pemanfaatan teknologi informasi tidak hanya membantu dalam pengelolaan keuangan yang lebih baik tetapi juga memperkuat penerapan GCG, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.

Perkembangan teknologi informasi tidak hanya dimanfaatkan pada organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi sektor publik, termasuk pemerintahan. Dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2005 tentang sistem informasi keuangan disebutkan bahwa untuk menindaklanjuti terselenggaranya proses Pembangunan yang sejalan dengan prinsip tata Kelola pemerintahan yang baik pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkewajiban untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengelola keuangan, dan menyalurkan informasi keuangan kepada pelayanan publik. Pemerintah perlu mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi untuk membangun jaringan sistem informasi manajemen dan proses kerja yang memungkinkan pemerintahan bekerja secara terpadu dengan menyederhanakan akses antar unit kerja. Penelitian mengenai *good governance* sebelumnya di teliti oleh (Haslinda, 2021) mengenai penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja organisasi yakni memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan sama seperti hasil penelitian dari (Purba,2021) yakni pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja organisasi yakni memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian dari Nasir & Gunawan (2019) mengenai implementasi *Good Governance* dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Untuk Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Bandung Barat) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Penelitian lain yang sejenis yakni penelitian yang dilakukan oleh Claudya (2020) dengan judul Pengaruh *Good Governance* Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ketapang Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Mediasi yakni memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Anugerah, 2019) tentang Pengaruh *Good Governance*, Desentralisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Millensyah (2023) tentang pengaruh Prinsip-prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Magetan. Hasil dari penelitian ini yang dianalisis menggunakan korelasi product moment menunjukkan bahwa pelaksanaan Prinsip-prinsip *Good Governance* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Kemudian Penelitian oleh Mutamimah (2014) tentang pengaruh prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai RSUD Konawe Sulawesi Tenggara yang menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia RSUD Konawe Sulawesi Tenggara, Hasil ini sama dengan hasil penelitian (Yusuf Nur, 2017) dimana variabel akuntabilitas juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan RS UNS. Penelitian (Ayu Ningsih, 2022) Pengaruh Kewajaran (*irfairness*) terhadap Kinerja Non Keuangan kewajaran tidak berpengaruh terhadap kinerja non keuangan, Hasil penelitian (Irwondy & Hubeis, 2016, Suwarmika et al., 2019). menyatakan bahwa kewajaran tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja non keuangan Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian (Huang *et al.*, 2015; Tampi *et al.*, 2022), terdapat bukti kuat bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi dan instansi. Penelitian di Makassar menunjukkan bahwa teknologi informasi, kompetensi SDM, dan keterlibatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah (Heslina & Syahrini, 2021). Penelitian di Riau Islands juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pengguna teknologi informasi, pemberdayaan karyawan, dan budaya kerja bersama-sama memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Hukum dan HAM (Purba & Pradhanawati, 2021).

Lebih lanjut, penelitian lain menemukan bahwa teknologi informasi berhubungan positif dengan penerapan Business Process Reengineering (BPR) dan kinerja karyawan, serta mendukung pengukuran kinerja terkait pengurangan biaya dan peningkatan kualitas proses. Berdasarkan temuan ini, dapat diasumsikan bahwa teknologi informasi tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan kinerja karyawan keuangan. Dengan teknologi informasi yang tepat, penerapan prinsip GCG dapat dilakukan dengan lebih efisien dan transparan, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas dan kinerja karyawan keuangan.

Berbagai perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai menyebabkan pentingnya penelitian ini dilakukan. Dengan menambahkan objek penelitian yaitu dilakukan pada seluruh instansi di pemerintah provinsi Sumbangse yaitu provinsi Provinsi Lampung, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Provinsi berfokus kepada pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai pemerintah Provinsi. Dimana pada penelitian terdahulu secara mayoritas penelitian hanya dilakukan pada satu instansi yang ada di pemerintah daerah sehingga ruang lingkup penelitian terbatas. Penelitian ini juga menggunakan teknologi informasi sebagai variabel moderasi, yang belum banyak digunakan oleh penelitian pada

sektor pemerintahan; khususnya dalam melihat pengaruhnya dalam hubungan antara penerapan prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai pemerintah provinsi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana pentingnya pemerintah daerah menerapkan *good governance* sebagai perwujudan dari pemerintahan yang baik harus diberlakukan secara berkesinambungan dalam penyelenggaraan pemerintahan termasuk di dalamnya pelayanan publik

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti oleh peneliti merupakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana pengaruh responsibilitas terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana pengaruh indepedensi terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana pengaruh *Fairness* terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat memoderasi hubungan antara transparansi dengan kinerja pegawai?
7. Bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat memoderasi hubungan antara akuntabilitas dengan kinerja pegawai?
8. Bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat memoderasi hubungan antara responsibilitas dengan kinerja pegawai?
9. Bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat memoderasi hubungan antara indepedensi dengan kinerja pegawai?
10. Bagaimana pemanfaatan teknologi informasi dapat memoderasi hubungan antara *Fairness* dengan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka disimpulkan tujuan dari penelitian ini merupakan:

1. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh transparansi terhadap kinerja pegawai
2. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai
3. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh responsibilitas terhadap kinerja pegawai
4. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh indepedensi terhadap kinerja pegawai
5. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh *Fairness* terhadap kinerja pegawai
6. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap hubungan antara transparansi dengan kinerja pegawai
7. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap hubungan antara akuntabilitas dengan kinerja pegawai
8. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap hubungan antara responsibilitas dengan kinerja pegawai
9. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap hubungan antara indepedensi dengan kinerja pegawai
10. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap hubungan antara *Fairness* dengan kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi berperilaku, terutama yang berkaitan dengan good governance dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan masukan kepada penulis tentang pentingnya pemahaman mengenai informasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini pemerintah daerah Provinsi Lampung, Bangka Belitung, Sumatra Selatan, Jambi dan Bengkulu dapat memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat dengan menerapkan *good governance* sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

1.4.3 Manfaat Empiris

Peneliti berharap melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam menambah referensi riset pada topik *theory of planned behavior* dengan menyumbangkan wawasan baru, perspektif yang lebih mendalam, dan data empiris terkini. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi yang berharga untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah untuk memastikan hasil yang terarah dan tidak bias, dengan ruang lingkup yang mencakup seluruh instansi di lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Sumatra Selatan, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu. Populasi penelitian terdiri dari pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi-instansi tersebut. Responden yang ditargetkan dalam penelitian adalah pegawai bagian perencanaan, bagian keuangan, bagian umum dan kepegawaian pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi. Dengan batasan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan hasil yang sesuai dengan harapan peneliti.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Institusional (*Institutional Theory*)

Institutional theory dibentuk pada tahun 1880-an dalam ilmu-ilmu sosial dan diterapkan di bidang ekonomi, ilmu politik dan sosiologi, namun demikian, teori ini tidak menyentuh substansi organisasi. Dalam perkembangan selanjutnya, selama tahun 1970-an, teori tersebut telah mulai diterapkan dalam organisasi sebagai institusi, meliputi lingkungan, operasional, budaya dan sosial. *Institutional Theory* adalah pendekatan teoritis yang mempelajari peran institusi dalam membentuk perilaku individu, organisasi, dan masyarakat secara luas. Teori ini mengemukakan bahwa institusi, seperti hukum, norma sosial, dan kebijakan publik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara individu dan organisasi berinteraksi dan mengambil keputusan. (Dacin, Goodstein, & Scott, 2002)

Perspektif yang lebih baru dikenal sebagai “Neo-Institusional Theory” atau “*Institutional Theory*”, dan terus digunakan hingga saat ini (Deegan, 2014). *Institutional theory* merupakan salah satu teori yang banyak dipakai untuk memahami perilaku individu dan organisasi (Dacin, Goodstein, & Scott, 2002). Teori ini awalnya menjelaskan bagaimana struktur makna yang dilembagakan mempengaruhi proses dalam organisasi (Greenwood & Suddaby, 2006). Teori institusi menekankan bahwa institusi memiliki peran kunci dalam membentuk pola-pola perilaku di masyarakat. Teori institusional berpendapat bahwa organisasi yang mengutamakan legitimasi akan memiliki kecenderungan untuk berusaha menyesuaikan diri pada harapan eksternal atau harapan social. Organisasi publik yang cenderung untuk memperoleh legitimasi akan cenderung memiliki kesamaan atau isomorfisme (isomorphism) dengan organisasi publik lain (Hastuti, 2015). Pemikiran yang mendasari teori institusional (*Institutional Theory*) adalah didasarkan pada pemikiran bahwa untuk bertahan hidup, organisasi harus meyakinkan kepada publik atau masyarakat bahwa organisasi adalah entitas yang sah (legitimate) serta layak untuk didukung (Meyer dan Rowan, 1977).

Teori institusional telah muncul menjadi terkenal sebagai penjelas yang kuat dan populer, baik untuk tindakan-tindakan individu maupun organisasi yang disebabkan oleh faktor eksogen (Dacin, 1997, Dacin *et al.*, 2002), faktor eksternal (Frumkin dan Galaskiewicz, 2004) faktor social, faktor ekspektasi masyarakat, faktor lingkungan (Ashworth *et al.*, 2009). Teori institusional berpendapat bahwa organisasi yang mengutamakan legitimasi akan memiliki kecenderungan untuk berusaha menyesuaikan diri pada harapan eksternal atau harapan sosial (DiMaggio dan Powell 1983; Frumkin dan Galaskiewicz, 2004, Ashworth *et al.*, 2009) dimana organisasi berada. Penyesuaian pada harapan eksternal atau harapan sosial mengakibatkan timbulnya kecenderungan organisasi untuk memisahkan kegiatan internal mereka dan berfokus pada sistem yang sifatnya simbolis pada pihak eksternal (Meyer dan Rowan, 1977).

Organisasi publik yang cenderung untuk memperoleh legitimasi akan cenderung memiliki kesamaan atau isomorfisme (isomorphism) dengan organisasi publik lain (Di Maggio dan Powell, 1983). Isomorfisme Institusional (Institutional Isomorphism) Hawley (1968) dalam DiMaggio dan Powell (1983) menyatakan bahwa isomorfisme (isomorphism) adalah proses yang mendorong satu unit dalam suatu populasi untuk menyerupai unit yang lain dalam menghadapi kondisi lingkungan yang sama. Penelitian terbaru telah menekankan bagaimana organisasi publik menjadi subjek tekanan institusional yang mendalam sehingga menyebabkan pada umumnya organisasi publik menjadi lebih mirip (Ashworth *et al.*, 2009).

Teori institusional organisasi memprediksi bahwa organisasi akan menjadi lebih serupa karena tekanan institusional, baik dikarenakan adanya koersif, normatif, dan mimetik. (DiMaggio dan Powell, 1983). Dalam perkembangannya, *institutional theory* terbagi dalam 2 kelompok pandangan yaitu *old-institutional theory* (OIT) dan *new institutional theory* (NIT). OIT berpendapat bahwa *institutionalization* terjadi karena adanya nilai (*values*), norma (*norms*) dan perilaku (*attitudes*) yang bersifat *taken-for-granted*, sedangkan NIT berpendapat bahwa *institutionalization* terjadi karena organisasi berfikir secara logis dengan mempertimbangkan *classifications, routines, scripts, schema*.

Teori institusional menjelaskan bagaimana institusi (aturan, norma, dan budaya) mempengaruhi perilaku organisasi, termasuk kinerjanya. Hubungan antara teori institusional dan kinerja organisasi menunjukkan bahwa kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada strategi internal dan efisiensi operasional, tetapi juga pada bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan institusionalnya. Organisasi yang mampu menyeimbangkan antara kepatuhan terhadap norma institusional dan fleksibilitas dalam berinovasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang.

2.1.2 Goal-Setting Theory

Teori Pengaturan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) adalah teori yang menyoroti peran tujuan dalam memotivasi individu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Teori ini dikembangkan oleh Edwin Locke dan Gary Latham pada tahun 1960-an dan terus berkembang sejak saat itu. *Goal-Setting Theory* menyajikan kerangka kerja yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan, pendidikan, dan pengembangan pribadi. Locke menunjukkan adanya hubungan antara tujuan dan kinerja terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seseorang. Locke menyatakan bahwa tujuan yang khusus dan sulit menghasilkan kinerja tugas yang lebih baik daripada tujuan yang mudah. *Goal-Setting Theory* bertujuan menggambarkan bagaimana seseorang ingin memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut teori ini, salah satu ciri perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlanjut sampai mencapai titik penyelesaiannya didasarkan pada tujuan. Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Dalam *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting theory adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak knowledge dan skill daripada easy goal.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti,2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Ketika seseorang tahu apa yang harus dicapai, mereka lebih fokus dalam menyusun strategi dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapainya. *Goal-Setting Theory* memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja. Organisasi yang menetapkan tujuan spesifik, menantang, dan memberikan umpan balik cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi, fokus, dan produktif. Namun, penting juga untuk memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan realistis dan dapat dicapai agar tidak justru menimbulkan stres atau demotivasi.

2.2 Good Governance

Pengertian tentang *Good Governance* dikemukakan oleh Stoker (1998), menyatakan bahwa, "*Good Governance* mengacu pada perkembangan gaya pemerintahan di mana batasan antara dan di dalam sektor public dan swasta menjadi terpisah. Inti dari tata kelola adalah fokusnya pada mekanisme yang tidak bertumpu pada kewenangan dan sanksi pemerintah. Tata kelola bagi (sebagian) adalah tentang potensi kontrak, waralaba, dan bentuk regulasi baru. Singkatnya, ini adalah

tentang apa yang (sebagian) disebut sebagai manajemen publik baru. Namun, tata Kelola lebih dari sekadar seperangkat alat manajerial yang baru.

Hal ini juga lebih dari sekadar mencapai efisiensi yang lebih besar dalam produksi layanan public. World Bank dan OECF dalam Rahardjo (Adisasmita, 2011) mensinonimkan *good governance* dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, pencegahan korupsi, baik secara politik maupun administratif, dan menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal and political frameworks (kerangka dasar hukum dan politik) bagi tumbuhnya kewiraswastaan. Sementara itu berdasarkan maklumat Komite Nasional Kebijakan Governance (2006), dalam pengurusan kekayaan negara dengan prinsip good governance yang meliputi 5 (lima) unsur yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independen, dan fairness. United Nation Development Program (UNDP) dalam (Renyowijoyo Muindro, 2010) mendefinisikan good governance adalah : *“The exercise of political, economic and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels.”* Kutipan diatas dapat diartikan bahwa good governance lebih menekankan pada aspek politik, ekonomi dan administrative dalam pengelolaan negara.

Sehingga dapat dilihat bahwa definisi yang dikemukakan menurut World Bank lebih pada cara pemerintahan dalam mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat, sedangkan menurut UNDP lebih menekankan pada aspek politik, ekonomi dan administrative dalam pengelolaan negara. Politic governance mengacu pada proses pembuatan kebijakan (policy/strategy formulation), Economic governance mengacu pada proses pembuatan keputusan di bidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup, dan administrative governance mengacu pada system implementasi kebijakan (Mardiasmo, 2009). Mengacu pada program World Bank dan UNDP, orientasi pembangunan sektor publik adalah menciptakan good government governance, Jumlah komponen ataupun prinsip yang melandasi tata pemerintahan yang baik sangat bervariasi dari satu institusi ke institusi lain, dari satu pakar ke pakar lainnya.

Namun paling tidak ada sejumlah prinsip yang dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi *good governance*, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas (Sedarmayanti, 2009). *Good Governance* digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kinerja pegawai dan organisasi pemerintah, yang lebih menekankan kepada aspek transparansi, akuntabilitas, serta kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik yang ekonomis, efektif dan efisien.

Menurut (Mohammad *et al*, 2014) pegawai yang berhasil membuat tata kelola yang baik digambarkan oleh pegawai yang serius dalam praktek karakteristik tertentu. Menurut (Pengestika, F. 2016) menemukan beberapa permasalahan yang membuat kinerja pegawai pemerintah pada setiap daerah tidak optimal antara lain kurangnya disiplin terhadap peraturan yang berlaku, kurangnya integritas, kurangnya pelaksanaan otoritas dan tanggungjawab dengan baik. Banyak para ahli memaparkan definisi dari *Good Governance*, yaitu sebagai berikut: Menurut (Mardiasmo, 2009) mendefinisikan *Good Governance* yaitu : “Suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik kepada pemerintahan yang baik”. Pengertian *Good Governance* menurut (Sukrisno Agoes, 2011), sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran Dewan Komisaris, peran Direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. Tata Kelola pemerintahan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan pemerintahan, pencapaiannya, dan penilaiannya. Adapun prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Government Governance*) yang disusun Komite Nasional Kebijakan *Governance* dalam (Subrayaman dkk, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Transparansi (*Transparency*), Keterbukaan atau transparansi adalah prinsip dimana persamaan harus menyediakan informasi yang material dan relevan dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan, hal ini untuk menjaga obyektivitas dalam suatu pemerintahan.
2. Akuntabilitas (*Accountability*), Akuntabilitas adalah prinsip dimana suatu perusahaan / pemerintahan harus dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar. Oleh karena itu pemerintah harus dikelola secara benar dan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Akuntabilitas

merupakan prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan.

3. *Responsibilitas (Responsibility)*, Responsibilitas adalah prinsip dimana pemerintahan harus mematuhi peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat berjalan dengan baik dan pemerintahan dapat dikelola dengan baik dan benar.
4. *Independensi (Independency)*, Independensi adalah prinsip dimana untuk meluncurkan pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Government Governance*), pemerintah harus dapat dikelola secara independen.
5. *Kewajaran atau kesetaraan (Fairness)*, Kewajaran atau kesetaraan adalah prinsip dimana dalam melaksanakan kegiatannya, harus senantiasa memperhatikan kepentingan untuk masyarakat dan lingkungannya dan pemangku kepentingan lain harus berdasarkan asa kewajaran dan kesetaraan.

2.2.1 Transparansi (*Transparency*)

Dalam ranah keuangan publik, pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2008 tentang keterbukaan informasi public Informasi Publik adalah informasi yang dihasilkan, disimpan, dikelola, dikirim, dan/atau diterima oleh suatu Badan Publik yang berkaitan dengan penyelenggara dan penyelenggaraan negara dan/atau penyelenggara dan penyelenggaraan badan p ublik lainnya sesuai dengan laporan keuangan memang merupakan salah satu hasil dari transparansi dan akuntabilitas keuangan publik, dan ini berarti laporan keuangan yang disusun pun harus memenuhi syarat akuntabilitas dan transparansi.

Transparansi adalah memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur masyarakat pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk melihat secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan peraturan-undangan. Dimana informasi, kebijakan, keputusan, dan tindakan pemerintah atau organisasi dapat diakses, dipahami, dan diawasi oleh masyarakat umum. Konsep ini melibatkan keterbukaan dan keterbacaan, memungkinkan partisipasi aktif dari pemangku kepentingan dan mendukung akuntabilitas.

Transparansi merupakan elemen kunci dalam prinsip-prinsip good governance atau tata kelola yang baik. (Annisaningrum, 2010). Transparansi dalam konteks pemerintahan dan organisasi sering diukur melalui berbagai indikator. Indikator-indikator ini membantu menilai sejauh mana suatu entitas terbuka dan dapat dipahami oleh public. Indikator transparansi dalam model pengukuran pelaksanaan *Good Governance* menurut Edah Jubaedah (2008), yaitu:

1. Ketersediaan Payung hukum bagi akses informasi public
Sejauh mana entitas mematuhi undang-undang transparansi, seperti hukum kebebasan informasi atau peraturan publik.
2. Ketersediaan mekanisme bagi publik untuk mengakses informasi
Sejauh mana data pemerintah atau organisasi tersedia secara terbuka untuk publik dengan format yang dapat diakses dan diolah.
3. Ketersediaan sarana dan prasarana untuk mengakses informasi
Ketersediaan informasi publik dan keterbacaannya oleh masyarakat umum. Ini melibatkan kemudahan dalam mengakses data, dokumen, atau informasi lainnya.
4. Ketersediaan informasi untuk dipublikasikan kepada public
Sejauh mana pemerintah atau organisasi mempublikasikan informasi anggaran mereka secara terperinci dan dapat diakses oleh publik.
5. Kecepatan dan kemudahan mendapatkan informasi public
Keterbukaan dan langkah-langkah yang diambil untuk mengelola dan mengurangi konflik kepentingan di antara pejabat pemerintah atau public.

Indikator-indikator ini membantu menciptakan lingkungan di mana transparansi dihargai dan dijunjung tinggi, memastikan bahwa keputusan-keputusan dan tindakan-tindakan pemerintah atau organisasi dapat dipahami dan diawasi oleh masyarakat. Transparansi memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, lembaga, atau organisasi. Dengan menerapkan prinsip transparansi, entitas tersebut dapat menciptakan lingkungan yang mendukung integritas, efisiensi, dan efektivitas dalam penyelenggaraan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dinie Rachmawaty,2015) yaitu Transparansi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah daerah. Transparansi merupakan harapan bagi Masyarakat dapat mengetahui kinerja pemerintah yang sesungguhnya

2.2.2 Akuntabilitas (*Accountability*)

Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Mardiasmo, 2006). Pemerintah, baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya. Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Akuntabilitas merupakan kewajiban menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab atau menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk minta keterangan akan pertanggungjawaban (Annisaningrum,2010).

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Definisi akuntabilitas publik adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kerjanya (Penny Kusumastuti, 2014). Sedangkan akuntabilitas publik sebagai Kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta kewajiban pertanggungjawaban dan keterangan (Abdul Halim, 2012). D

efinisi akuntabilitas menurut L.loyd, *et al* dalam Alnoor Ebrahim (2010) sebagai Proses yang dilalui organisasi untuk membuat komitmen menanggapi dan menyeimbangkan kebutuhan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusannya proses dan aktivitas, dan mewujudkan komitmen.

Dimensi Akuntabilitas Publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik menurut (Hopwood dan Tomkins,1984; Elwood, 1993) dalam Mahmudi (2013) sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran
2. Akuntabilitas Manajerial
3. Akuntabilitas Program
4. Akuntabilitas Kebijakan
5. Akuntabilitas Finansial

Berikut dibawah ini merupakan penjelasan mengenai dimensi akuntabilitas publik:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran

Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi.

2. Akuntabilitas Manajerial

Pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*).

3. Akuntabilitas Program

Berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak di masa depan.

5. Akuntabilitas Finansial

Pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi.

2.2.3 Responsibilitas (*Responsibility*)

Responsibilitas berasal dari kata response yang berarti tanggapan. Jika seseorang bertanya dan orang bertanya dan orang yang ditanya dapat memberikan tanggapan dengan cepat dan tepat, maka orang yang ditanya tersebut disebut responsif (responsive). Responsif dengan demikian membutuhkan kemampuan beraksi dengan tata cara yang proposional dan dalam waktu yang segera. Sekalipun demikian, tidak semua yang segera itu baik. Ada juga reaksi yang cepat tetapi tidak terkontrol dan dengan cara yang tidak proposional, yang lazim disebut dengan impulsif (impulse atau impulsions). Sifat dari impulsif ini disebut impulsif (impulsive). Responsif bermakna positif, sementara impulsif bermakna negatif. Responsibilitas merupakan pemaknaan umum tentang tanggung jawab. Ia bisa berarti tanggung jawab secara moral dan bukan moral. Pemaknaan yang lebih khusus adalah liabilitas. Istilah “liabilitas” sering kali dialih bahasakan menjadi “tanggung gugat” yaitu tanggung jawab secara hukum. Kata-kata dalam bahasa hukum, seperti corporate liability, liability based on fault, atau strict liability.

Semua kata liability tersebut mengacu pada pertanggung jawaban dari aspek hukum. Pengertian responsibilitas menurut kamus administrasi adalah keharusan seseorang untuk melaksanakan secara selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Selain itu pertanggung jawaban mengandung makna bahwa meskipun seseorang mempunyai kebebasan dalam melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan kepadanya, namun ia tidak dapat membebaskan diri dari hasil atau akibat kebebasan perbuatannya, dan ia dapat dituntut untuk melaksanakan secara apa yang diwajibkannya. Menurut (Azhari, 2012), Responsibilitas adalah hal yang dipertanggung jawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk putusan, keahlian, kemampuan, dan kecakapan. Kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apapun yang ditimbulkan. Sedangkan menurut (Pinto, 2012) menyatakan

responsibilitas ditunjukkan pada indikator penentu atas lahirnya suatu tanggung jawab, yaitu suatu standar yang telah ditentukan terlebih dahulu dalam suatu kewajiban yang harus ditaati. Prinsip tanggung jawab dalam arti responsibilitas lebih menekankan pada suatu perbuatan yang harus atau wajib dilakukan secara sadar dan siap untuk menanggung segala resiko yang didasarkan atas moral.

Dalam makna responsibilitas, jika tanggung jawab itu belum ada pengaturannya secara eksplisit dalam suatu norma hukum. Penekanan prinsip responsibilitas yaitu didasarkan ketaatan pada aturan hukum yang berlaku dan melakukan kegiatan secara bertanggung jawab kepada stakeholder dengan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan stakeholders. Penerapan prinsip ini harus dengan kesadaran dimana tanggung jawab merupakan konsekuensi logis dari adanya wewenang, menghindari penyalahgunaan kekuasaan, bertindak secara profesional dan menjunjung etika. Levine (Sembiring, 2012) mengatakan, responsibilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam artian responsibilitas menjelaskan apakah birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implicit. Dalam konteks responsibilitas yang disebutkan, dimensi-daya tanggap, produktivitas, ketepatan waktu, dan disiplin kerja dapat diartikan sebagai karakteristik atau aspek-aspek tertentu yang mencirikan tanggung jawab dan kinerja individu atau organisasi (Agus Dwiyanto, 2006).

1. Daya Tanggap (*Responsiveness*)

Merujuk pada kemampuan atau kecepatan suatu individu atau organisasi dalam menanggapi permintaan, tantangan, atau perubahan dalam lingkungan kerja atau masyarakat. Daya tanggap mencerminkan kesiapan untuk merespons dan beradaptasi.

2. Produktivitas

Ini mencakup efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Produktivitas dapat diukur dari seberapa baik dan seberapa cepat pekerjaan atau proyek diselesaikan tanpa mengorbankan kualitas.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Menunjukkan sejauh mana suatu tindakan, proyek, atau pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Keteraturan waktu merupakan aspek penting dalam memenuhi tanggung jawab dan menghormati tenggat waktu.

4. Disiplin Kerja

Menunjukkan tingkat kedisiplinan individu atau organisasi dalam mengikuti aturan, prosedur, dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap standar dan tata tertib yang telah ditetapkan.

2.2.4 Independensi (*Independency*)

Independensi merupakan sikap perusahaan dalam mengambil keputusan tanpa terikat dengan pihak manapun atau pihak yang mendominasi (Putri & Wulandari, 2021). Demi kelancaran dalam melaksanakan *Good Governance*, perusahaan harus dikelola secara mandiri sehingga masing-masing bagian perusahaan tidak saling mendominasi dan tidak dapat dicampur tangan oleh pihak lain. Prinsip ini sangat penting dalam pengambilan keputusan, hilangnya kemandirian maka akan mempengaruhi objektivitas pengambilan keputusan suatu perusahaan. Beberapa peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian mengenai pengaruh independensi terhadap kinerja non keuangan perusahaan. Beberapa peneliti menyatakan bahwa independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja non keuangan perusahaan (Jayanti & Dahlia, 2019; Junaidi *et al.*, 2020; Putri & Wulandari, 2021; Ramadani & Fauzi, 2020).

Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menyatakan bahwa independensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja non keuangan perusahaan (Irwondy & Suwarmika *et al.*, 2019). Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri pegawai mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002). Menurut Hery (2010) yang dimaksud dengan independensi adalah pegawai harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang dikerjakan. Pegawai dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian pegawai

sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan dari pengertian tentang independensi yaitu sikap tidak memihak (netral) seorang auditor yang tidak dikendalikan oleh pihak lain. Independensi pegawai pemerintah penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang diambil bersifat obyektif dan bertujuan untuk kepentingan umum. Beberapa negara, prinsip-prinsip independensi ini terkadang diatur oleh undang-undang dan peraturan, dan lembaga-lembaga pengawas etika dapat dibentuk untuk memastikan pematuhan terhadap standar ini. Independensi pegawai pemerintah merujuk pada kemampuan dan kewajiban pegawai pemerintah untuk bertindak secara bebas dan tanpa intervensi eksternal yang tidak semestinya. Independensi ini diperlukan agar pegawai pemerintah dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan obyektif, adil, dan tanpa tekanan politik atau kepentingan pribadi. Indikator Independensi Menurut Agoes (2004) independensi dapat diukur berdasarkan beberapa aspek penting dari independensi pegawai pemerintah melibatkan:

1. Kemandirian Keputusan

Pegawai pemerintah seharusnya dapat membuat keputusan berdasarkan fakta, hukum, dan kebijakan tanpa adanya tekanan eksternal yang tidak sah.

2. Kebebasan dari Intervensi Politik

Independensi pegawai pemerintah melibatkan kebebasan dari intervensi politik yang mungkin dapat memengaruhi keputusan atau tindakan mereka.

3. Integritas dan Etika

Pegawai pemerintah diharapkan untuk menjaga integritas dan etika dalam menjalankan tugas mereka, menghindari konflik kepentingan, dan melaksanakan kebijakan dengan adil.

4. Perlindungan dari Kepentingan Pribadi

Independensi juga mencakup perlindungan terhadap pengaruh atau tekanan dari pihak luar yang mungkin memiliki kepentingan pribadi yang bertentangan dengan kepentingan umum.

5. Stabilitas Pekerjaan

Perlindungan terhadap pemecatan yang sewenang-wenang atau dipengaruhi oleh

pertimbangan politik untuk memastikan bahwa pegawai pemerintah dapat menjalankan tugas mereka tanpa takut kehilangan pekerjaan.

6. Kebebasan Berpendapat

Pegawai pemerintah dapat menyatakan pandangan atau saran secara terbuka tanpa takut represalias, asalkan sesuai dengan etika dan nilai yang berlaku.

2.2.5 Keadilan (*Fairness*)

Salah satu filsuf-pemikir penting yang membahas konsep *fairness* (John Rawls) seorang filsuf Amerika kontemporer yang menulis buku berjudul *A Theory of Justice* (1971) dan *Political Liberalism* (1993), menjelaskan konsep *fairness* yang penting untuk kita pertimbangkan dalam membangun dan memperkuat struktur dasar masyarakat Indonesia. Dengan prinsip tersebut berharap mampu membangun basis kesatuan sosial (*basis of social unity*) yang kokoh. Konsep *fairness* yang ditawarkan Rawls bisa menjadi pemandu ideal agar antara pemerintah dan masyarakat dapat memahami dan merealisasikan keadilan dalam hidup bersama. Menurut Rawls, kewarasan publik merupakan sebuah keharusan agar hubungan antar-masyarakat yang beragam bisa berlangsung secara fair.

Sebuah masyarakat selalu terdiri dari berbagai doktrin komprehensif (*comprehensive doctrines*). Keadilan dapat dilihat dalam penyelenggaraan pelayanan public dan unsur pemenuhan prinsip keadilan dalam memberikan perlakuan yang sama dan adil kepada warganegaranya (pengguna jasa) dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Thomson, 2011). Keadilan terletak pada keharmonisan menuntut hak dan menjalankan kewajiban. Atau dengan kata lain, keadilan adalah keadaan bila setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Untuk menjaga jaminan keadilan dalam suatu negara, peraturan yang disebut dengan undang-undang atau juga hukum. Hukum merupakan suatu sistem norma yang membina kehidupan masyarakat.

Oleh karena itu jika ada yang merasa mendapat ketidakadilan, maka dia berhak mengajukan permohonan untuk mendapat keadilan. Hukum merupakan penegak keadilan, karena itu hukum tidak bisa memihak. Pelaksanaan jaminan hukum

sangat dituntut dalam penyelenggaraan pemerintahan negara (pemerintah dan pejabat publik) yang bersih, baik, dan transparan. Menurut Greenberg (1990) konsep keadilan organisasional berguna untuk memahami bagaimana seseorang menilai kewajaran/keadilan dari penghargaan (achievement) yang mereka terima. Selain itu, menurutnya keadilan organisasional memiliki dua komponen utama yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural.

Sama halnya dengan Folger dan Konovsky (1989), teori keadilan organisasional selalu menekankan pada aspek keadilan prosedural dan keadilan distributif. Dalam konteks pemerintahan mencakup sejumlah faktor yang mengukur sejauh mana kebijakan, prosedur, dan praktik-praktik pemerintah mencerminkan prinsip keadilan. Berikut adalah beberapa indikator keadilan dalam pemerintahan.

1. Partisipasi Publik

Sejauh mana pemerintah melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Ini dapat mencakup mekanisme konsultasi, forum diskusi, dan partisipasi publik dalam pembentukan kebijakan.

2. Keadilan Prosedural

Sejauh mana proses pengambilan keputusan pemerintah dapat dipahami oleh publik. Informasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap proses tersebut.

3. Pelayanan Publik

Memastikan bahwa pelayanan publik disediakan secara merata kepada seluruh masyarakat, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi.

4. Pemberdayaan Masyarakat

Memastikan bahwa masyarakat memiliki akses yang memadai terhadap informasi terkait kebijakan dan program pemerintah.

5. Keadilan Gender

Menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi gender dalam semua aspek pemerintahan.

6. Pemantauan dan Evaluasi

Menyelenggarakan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja pemerintah untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip keadilan terus dihormati dan dipertahankan.

Indikator keadilan membantu mengukur kinerja pegawai pemerintah dengan menilai sejauh mana pemerintah mencapai tujuan meratakan pelayanan, memberdayakan masyarakat, dan menjalankan kebijakan dan tugas dengan adil dan transparan. Implementasi dan pemantauan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan bahwa nilai-nilai keadilan terus dijaga dalam pemerintahan.

2.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Sistem Informasi (SI) merupakan seperangkat komponen yang saling berhubungan yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi (Laudon, Kenneth C and Laudon, 2000). Definisi teknologi sistem informasi (TSI) menurut Wilkinson *et al.* (2000) merupakan alat yang terdiri dari seperangkat komponen yang terkait dengan informasi dalam rangka mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi. Kombinasi teknologi komputer terdiri atas perangkat keras dan perangkat lunak untuk mengolah dan menyimpan informasi serta untuk penyaluran informasi menggunakan teknologi informasi. Teknologi informasi yang digunakan meliputi komputer (*mainframe, mini, micro*), perangkat lunak (*software*), *database*, jaringan (*internet, intranet*), *electronic commerce*, dan jenis lainnya yang berhubungan dengan teknologi. Sedangkan menurut McKeown (2001), teknologi informasi mengacu pada semua bentuk teknologi yang digunakan untuk bisa menciptakan, menyimpan, mengubah dan juga menggunakan informasi tersebut dalam semua bentuknya.

Teknologi berfungsi meningkatkan layanan pemerintah yang lebih akuntabel dan transparan untuk memberikan informasi anggaran, pertumbuhan pendapatan, pengurangan biaya dan mempermudah terhadap pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan dan pengendalian anggaran sektor publik dalam sistem desentralisasi pemerintah (Yapa and Guah, 2012). Menurut *Information Technology Association of America* dalam (Sutarman, 2009), teknologi informasi (TI) adalah suatu studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. Pemanfaatan teknologi informasi menurut (Thomson *et.al.* 1991) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam

melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Siregar dan Suryanawa, 2010).

Departemen sistem informasi dapat dibagi menjadi lima fungsi utama (Bodnar dan Hopwood, 2006), yaitu:

1. Fungsi analisis bertugas mengidentifikasi masalah dan proyek untuk mendesain sistem yang dapat menyelesaikan masalah.
2. Fungsi pemrograman bertanggung jawab untuk mendesain, membuat kode, menguji, dan mendebug program komputer yang diperlukan untuk mengimplementasikan system yang telah dirancang oleh analis.
3. Fungsi operasi bertanggung jawab menyiapkan data, mengoperasikan peralatan, dan memelihara sistem.
4. Fungsi *technical support* bertanggung jawab dengan sistem operasi, perangkat lunak, desain database, pengelolaan data, dan teknologi komunikasi.
5. Fungsi *user support* bertugas melayani pengguna, serupa dengan fungsi *technical support* yang bertugas melayani personel di departemen sistem informasi.

Menurut (Jurnali dan Supono, 2015) pemanfaatan teknologi informasi dapat diukur dengan menggunakan sejumlah indikator yang meliputi:

1. Kuantitas komputer.
2. Pemanfaatan jaringan komputer.
3. Proses yang terkomputerisasi.
4. Sistem informasi yang terintegrasi.
5. Software yang terintegrasi.
6. Peralatan.

Berbagai sumber pengertian dari para ahli, penulis menyimpulkan bahwa teknologi informasi merupakan sarana dibidang teknologi apapun yang membantu dalam kehidupan manusia dan memberi manfaat untuk manusia guna mengubah, membantu, mengkomunikasikan, menyimpan dan menyebarkan informasi untuk mempermudah dalam melakukan kegiatan setiap hari. Secara implisit dan eksplisit teknologi informasi tidak sekedar berupa teknologi komputer, tetapi mencakup juga

teknologi komunikasi. Gabungan antara teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi juga bisa disebut teknologi informasi. Tujuan dari teknologi informasi untuk membantu manusia dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan maupun dalam kegiatan lainnya, hal ini sangat membantu kegiatan manusia dalam kinerja supaya bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan mempermudah kegiatan manusia.

Teknologi informasi juga mendukung dan membuka kreativitas bagi seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dalam era modern ini, untuk bisa berkreaitivitas dalam teknologi informasi, seseorang juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara langsung maupun tidak langsung teknologi informasi berperan sangat penting dalam kelangsungan perusahaan yaitu dengan mempermudah komunikasi antar penggunanya yang menjadikan lebih efisien dan efektif. Seiring berjalannya waktu sebuah informasi akan menyebar luas lewat komunikasi seperti whatsapp, email, telegram, dan aplikasi lainnya sebagai alat komunikasi yang lebih cepat. Tidak hanya dalam media komunikasi saja, melainkan teknologi informasi dapat memanahemen data suatu perusahaan yang lebih bermanfaat untuk pengarsipan dokumen, tetapi dengan adanya database, beberapa perusahaan tidak lagi membuthukan kumpulan dokumen-dokumen dalam lemari arsip. Pada era modern sangat professional untuk pengarsipan dokumen dilakukan secara digital melalui perangkat penyimpanan. Teknologi informasi juga mendukung dalam sistem informasi manajemen perusahaan untuk melacak data penjualan, biaya, dan tingkat produktivitas perusahaan, bahkan untuk melacak profibilitas dari waktu ke waktu, mengidentifikasi bidang yang memerlukan evaluasi dan perbaikan juga memaksimalkan keuntungan atas investasi perusahaan tersebut.

2.4 Kinerja (*performance*)

Kinerja ataupun *performance* menurut (Moeheriono,2010) bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral serta etika sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai

dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu bentuk tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diukur berdasarkan perbandingan dari berbagai macam standar. Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005).

Kinerja menurut (Kasmir, 2016) diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Indikator kinerja menurut kasmir dalam (khoerunnisa, 2019) adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Menurut Robbins (2006) dalam (Silaen, 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas
3. Ketepatan waktu menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain
4. Efektifitas menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahanbaku) yang ada.
5. Komitmen tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan *Goal-Setting Theory* memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karena memberikan arahan, meningkatkan motivasi, serta membantu evaluasi dan strategi pencapaian. Organisasi yang menerapkan teori ini dengan baik akan memiliki karyawan yang lebih produktif dan hasil kerja yang lebih optimal

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Transparansi (Transparency) Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian mengenai hubungan *Good Corporate Governance* dan kinerja karyawan telah banyak dilakukan seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mamanggi & Suharso, 2014) menjelaskan bahwa prinsip-prinsip GCG mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang telah melaksanakan prinsip-prinsip GCG didalam perusahaannya maka akan berimbas kepada sistem kinerja karyawannya, karena didalamnya telah terdapat transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan *fairness* yang dapat mendisiplinkan para karyawan dalam bekerja. Transparansi berarti keterbukaan yang menyeluruh dan memberi informasi pada lapisan masyarakat secara utuh tentang fungsi anggaran dalam pemerintahan, dengan adanya transparansi anggaran berdampak positif bagi kepentingan publik (Temalagi *et al*, 2022). Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan. Yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil- hasil yang dicapai. Keterbukaan pemerintah atas aspek pelayanan publik. Pengelolaan keuangan daerah yang transparan merupakan bentuk keseriusan pemerintah dalam mewujudkan pemerintahan yang transparan, dan menjunjung tinggi prinsip kejujuran, serta mewujudkan pemerintahan yang bebas dari praktik-praktik korupsi. Transparansi anggaran akan memerangi korupsi, sehingga kinerja anggaran akan menjadi lebih baik dengan adanya transparansi (Cimpoeru M. dan Cimpoeru V, 2015). Hasil penelitian Vicry Raihan Tarima (2022) Jeriansyah dan Mappanyukki (2020), Achmad *et al* (2020), serta Schillemans dan Bjurstrøm (2019). Dalam temuan penelitian mereka mengatakan bahwa transparansi mempunyai dampak yang signifikan positif bagi kinerja. Sehingga hipotesis penelitian untuk vatriabel *Transparansi (Transparency)* adalah: H1: *Transparansi (Transparency)* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Akuntabilitas (*Accountability*) Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam *Good Governance*, akuntabilitas publik merupakan elemen terpenting dan merupakan tantangan utama yang dihadapi pemerintah dan pegawai negeri. Akuntabilitas publik adalah suatu ukuran atau standar yang menunjukkan seberapa besar tingkatan kesesuaian penyelenggaraan kebijakan publik dengan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku untuk organisasi publik. Akuntabilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diemban oleh suatu entitas maupun sekelompok orang, (Moeheriono, 2012). Prinsip dari akuntabilitas yaitu, publik (masyarakat) berhak mengetahui kebijakan yang diambil oleh pembuat kebijakan (pemerintah). Pihak yang berkepentingan dalam hal ini adalah pemerintah dan masyarakat (Anggraini *et al*, 2021). Akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban dari pemerintah untuk memberikan penjelasan serta menjawab segala hal yang berkaitan dengan langkah-langkah, segala keputusan, dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban kepada masyarakat. Akuntabilitas akan meningkatkan budaya organisasi, akuntabilitas harus dipastikan melalui berbagai tindakan, termasuk standar profesional dan tanggungjawab kepada publik (Hang dan Hong, 2016). Sehingga dengan adanya akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah yang baik, maka kinerja anggaran akan berjalan dengan maksimal dan menjadi semakin meningkat (Jeriansyah dan Mappanyukki, 2020).

Hasil penelitian Harnovinsah *et al* (2020), Achmad *et al* (2020), serta Laoli (2019). Dalam temuan penelitiannya dikatakan bahwa akuntabilitas mempunyai dampak yang signifikan positif bagi kinerja pegawai. Akuntabilitas menjadi ukuran yang akan menentukan arah kinerja pegawai. Sehingga, dengan adanya akuntabilitas akan mendorong kinerja yang positif dengan hasil kinerja yang ekonomis, efisien, dan efektif dalam pembangunan daerah. Selanjutnya Hasil penelitian Premananda dan Latrini (2017) dan Achmad dan Saleh (2020). Dalam temuan penelitiannya mereka mengatakan bahwa akuntabilitas memiliki dampak yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada pemerintah daerah. Sehingga hipotesis penelitian untuk variabel Akuntabilitas (*Accountability*) adalah:

H2: Akuntabilitas (*Accountability*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.5.3 Pengaruh Responsibilitas (*Responsibility*) Terhadap Kinerja Pegawai

Responsibilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa proses pemberian pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Dalam artian responsibilitas menjelaskan apakah birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implicit. Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik, (Levine Sembiring, 2012). Responsivitas yang tinggi diperlihatkan dengan selarasnya pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah dapat terlihat dari ketidakselarasan antara kebutuhan publik dengan tindak lanjut yang dilaksanakan oleh organisasi publik tersebut. Suatu organisasi/instansi yang memiliki tingkat responsivitas yang tinggi dengan sendirinya akan memiliki kinerja yang baik. Responsibilitas dapat diartikan sebagai tanggung jawab suatu perusahaan dalam mengelola usahanya untuk mampu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjaga kelangsungan perusahaan untuk jangka panjang.

Penelitian terdahulu (Adam, dkk, 2020), Hasil penelitiannya menyatakan responsibilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja keuangan. Penelitian (J.ordi, et. al, 2020) juga menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa responsibilitas berpengaruh langsung terhadap Kinerja Keuangan. Kemudian penelitian (Luh & Gusti, 2016) menemukan responsibilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan. Selanjutnya Penelitian sebelumnya (Febriani *et al.*, 2016; Junaidi *et al.*, 2020; Putri & Wulandari, 2021; Ramadani & Fauzi, 2020). menyatakan bahwa responsibilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sehingga hipotesis penelitian untuk variabel Responsibilitas (*Responsibility*) adalah:

H3: Responsibilitas (*Responsibility*) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.4 Pengaruh Independensi (*Independency*) Terhadap Kinerja Pegawai

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain dan tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti

adanya kejujuran dalam diri pegawai mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya (Mulyadi, 2002). Menurut Hery (2010) yang dimaksud dengan independensi adalah pegawai harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang dikerjakan. Pegawai dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian pegawai sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang tidak memihak (netral). Independensi pegawai pemerintah merujuk pada kemampuan dan kewajiban pegawai pemerintah untuk bertindak secara bebas dan tanpa intervensi eksternal yang tidak semestinya. Independensi ini diperlukan agar pegawai pemerintah dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan obyektif, adil, dan tanpa tekanan politik atau kepentingan pribadi. Berdasarkan penelitian terdahulu (Anggraini & Syofyan, 2020), menyatakan independensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang sama dinyatakan dalam penelitian (Karo, H., & Siagian, H. L, 2018), telah membuktikan bahwa indepedensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian (Istiarini, I, 2018), yang menyatakan indepedensi berpengaruh terhadap kinerja auditor BPKP. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja Keuangan juga di teliti oleh (Feriani & Eko, 2020 ; Muhammad,dkk, 2018 dan Jord, dkk, 2020) menyatakan dalam penelitian mereka Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga hipotesis penelitian untuk vatriabel independensi (*Independency*) adalah:

H4: Independensi (*Independency*) Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.5 Pengaruh Keadilan (*Fairness*) Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Greenberg (1990) konsep keadilan organisasional berguna untuk memahami bagaimana seseorang menilai kewajaran/keadilan dari penghargaan (achievement) yang mereka terima. Selain itu, menurutnya keadilan organisasional memiliki dua komponen utama yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Sama halnya dengan Folger dan Konovsky (1989), teori keadilan organisasional selalu menekankan pada aspek keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan dapat dilihat dalam penyelenggaraan pelayanan public dan unsur pemenuhan prinsip keadilan dalam memberikan perlakuan yang sama dan adil

kepada warganegaraanya (pengguna jasa) dalam penyelenggaraan pelayanan public.

Keadilan terletak pada keharmonisan menuntut hak dan menjalankan kewajiban. Atau dengan kata lain, keadilan adalah keadaan bila setiap orang memperoleh apa yang menjadi haknya dan setiap orang memperoleh bagian yang sama dari kekayaan bersama. Untuk menjaga jaminan keadilan dalam suatu negara, peraturan yang disebut dengan undang-undang atau juga hukum. Hukum merupakan suatu sistem norma yang membina kehidupan masyarakat, (Thomson, 2011). Berdasarkan penelitian terdahulu tentang Pengaruh keadilan Terhadap Kinerja keuangan yang dilakukan oleh (Adam, dkk, 2020) menemukan bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Keuangan. Penelitian (Surachman & Sutardjo, 2018) dalam penelitiannya menyatakan hasil yang sama bahwa keadilan berpengaruh positif terhadap kinerja Keuangan. Begitu juga dengan penelitian (Mukhtaruddin, dkk, 2020) yang menyatakan keadilan berpengaruh terhadap Kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya menyatakan bahwa penerapan prinsip keadilan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Jayanti & Dahlia, 2019; Junaidi *et al.*, 2020; Putri & Wulandari, 2021; Ramadani & Fauzi, 2020). Sehingga hipotesis penelitian untuk variabel Keadilan (*Fairness*) adalah:

H5: Keadilan (*Fairness*) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.5.6 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan. Yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Keterbukaan pemerintah atas aspek pelayanan publik, pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan publik. Pengelolaan keuangan daerah yang transparan merupakan bentuk keseriusan pemerintah dalam mewujudkan pemerintahan yang transparan, dan menjunjung tinggi prinsip kejujuran, serta mewujudkan pemerintahan yang bebas dari praktik-praktik korupsi. Transparansi anggaran akan memerangi korupsi, sehingga kinerja anggaran akan menjadi lebih

baik dengan adanya transparansi (Cimpoeru M. dan Cimpoeru V, 2015).

Transparansi terhadap public tidak terlepas dari adanya teknologi informasi sebagai penghubung komunikasi global sehingga Masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi yang disajikan oleh pemerintah. Godhue dan Thompson (1995) menyatakan bahwa agar suatu sistem teknologi informasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maka teknologi dapat dimanfaatkan lebih tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas yang didukungnya. Kebutuhan dalam bekerja mulai dari tugas, tanggungjawab, kesesuaian tugas, kemampuan individu, dan fungsi-fungsi teknologi informasi merupakan suatu kesatuan dalam bekerja dan tidak boleh dipisahkan agar kinerja individu dapat optimal. Kesesuaian teknologi informasi memicu dalam pemanfaatan kerja untuk menyelesaikan tugas yang akhirnya akan meningkatkan kinerja individu dan juga meningkatkan perusahaan lebih maju.

H6: Pemanfaatan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.7 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Akuntabilitas publik adalah suatu ukuran atau standar yang menunjukkan seberapa besar tingkatan kesesuaian penyelenggaraan kebijakan publik dengan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku untuk organisasi publik. Akuntabilitas sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diemban oleh suatu entitas maupun sekelompok orang, (Moeheriono, 2012). Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang sebelumnya telah direncanakan. Prinsip dari akuntabilitas yaitu, publik (masyarakat) berhak mengetahui kebijakan yang diambil oleh pembuat kebijakan (pemerintah). Mengetahui kebijakan pemerintah tidak terlepas dari adanya pemanfaatan teknologi informasi sebagai pendukung pengetahuan seseorang di lingkungan yang dapat dipengaruhi oleh perasaan individu terhadap penggunaan komputer, faktor sosial di lingkungan tempat kerja yang menggunakan komputer, kebiasaan individu saat menggunakan komputer, konsekuensi yang dirasakan individu yang diharapkan dari penggunaan komputer, dan kondisi yang

memfasilitasi dalam lingkungan kondusif yang menggunakan komputer dan alat teknologi lainnya (Himawan Rizki, 2016).

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi datang dari berbagai sumber di sekitar seperti lingkungan sosial, keinginan individu, dan fasilitas yang memadai, hal tersebut bisa mempengaruhi dalam kinerja individu dengan menggunakan teknologi informasi. Penelitian dari Giovanie dan Rizki (2016) menyatakan bahwa secara parsial pengaruh pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual pegawai pajak, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin meningkatkan pula kinerja individual pegawai pajak. Penelitian dari Inuk Wahyuni (2016) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual berpengaruh positif, dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa tingkat pemanfaatan teknologi informasi ditinjau dari intensitas atau frekuensi penggunaan dan jenis software yang dikuasai oleh pengguna memiliki pengaruh positif dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja individual dan membawa perubahan yang signifikan terhadap kinerja individual. Penelitian yang dilakukan Putu Diah Mirnasari dan I Made (2018) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja karyawan,

H7: Pemanfaatan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.8 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Responsibilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Responsivitas merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik, (Levine Sembiring, 2012). Responsivitas yang tinggi diperlihatkan dengan selarasnya pelayanan dan kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah dapat terlihat dari ketidakselarasan antara kebutuhan publik dengan tindak lanjut yang dilaksanakan oleh organisasi publik tersebut. untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan

program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik, teknologi informasi digunakan dalam menyelesaikan tugas sangat mendorong karyawan untuk dapat mempermudah pekerjaan dan mampu menghasilkan informasi yang tepat waktu, akurat, serta dapat dipercaya. Perusahaan yang memiliki teknologi informasi yang terkomputerisasi dan terintegrasi serta didukung oleh aplikasi pendukung teknologi modern, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi kelangsungan kinerja perusahaan dengan menghasilkan keuangan yang tepat waktu, akurat, dan dapat dipercaya. teknologi dipandang sebagai alat yang digunakan oleh individu dalam mengerjakan tugasnya.

Individu akan menggunakan teknologi dalam membantu meningkatkan kinerja (Godhue dan Thompson,1995). Seseorang dalam bekerja menggunakan teknologi informasi dengan mencari solusi sederhana, cepat,, handal, efektif, dan stabil yang akan berguna dalam pekerjaannya. Godhue (1995) dalam Chrisputri dkk (2018) membuat model Task-Technology Fit (TTF) yang merupakan koresponden antara kebutuhan tugas, kemampuan individual, dan fungsi-fungsi teknologi dalam sistem teknologi informasi perusahaan. Kebutuhan tugas dalam teknologi informasi dibutuhkan dari kemampuan individu masing-masing yang didukung oleh sistem teknologi informasi yang memadai. Jika salah satu dalam bekerja tidak ada, maka akan terjadi ketidakefektifan kinerja individu maupun sistem teknologi informasi tersebut.

Hasil penelitian Agnes dan Albertus (2013) sejalan dengan penelitian Akbar *et al.* (2010), Susilawati dan Sunarti (2011), dan Lindawati dan Salamah (2012) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian dari Agnes dan Albertus (2013) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi dapat memoderasi pengaruh resposibilitas terhadap kinerja individu. Hal ini berarti semakin sesuai tugas yang dikerjakan dengan kemampuan individual dan teknologi yang digunakan, maka kinerja tersebut akan meningkat, H8: Pemanfaatan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Resposibilitas Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.9 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pegawai

Independensi adalah pegawai harus mandiri dan terpisah dari berbagai kegiatan yang dikerjakan. Pegawai dianggap mandiri apabila dapat melaksanakan pekerjaannya secara bebas dan objektif. Kemandirian pegawai sangat penting terutama dalam memberikan penilaian yang netral atau tidak memihak (Hery, 2010). Dalam pelaksanaan independensi pemerintah juga harus mampu memanfaatkan teknologi informasi, dengan bersandar pada Theory of Reasoned Action (TRA). TAM berfokus pada sikap terhadap pemakai teknologi informasi, dimana pemakai mengembangkannya berdasarkan persepsi manfaat dan kemudahan dalam pemakaian teknologi informasi.

Sasaran TAM adalah untuk menyediakan sebuah penjelasan dari faktor – faktor penentu penerimaan computer yang umum (I Made, 2018). Tujuan dari TAM adalah untuk menyediakan sebuah gambaran yang mendasari faktor – faktor eksternal terhadap kepercayaan internal, sikap, dan tujuan. Pentingnya teknologi informasi sekarang ini sangat dirasakan oleh pengguna teknologi informasi di dalam suatu perusahaan. Peranan teknologi informasi terhadap perkembangan zaman karena penghematan waktu dan biaya juga termasuk peningkatan efektivitas untuk mencapai sebuah hasil laporan perusahaan dengan benar, hal ini juga untuk melindungi asset perusahaan. Penelitian (Salamah, 2012), (Agnes dan Albertus, 2013) dimana pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Penelitian dari Putut dan Tony (2015) menyatakan bahwa memberikan bukti empiris kesesuaian teknologi terhadap tugas merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap penggunaan dan kinerja individu dalam menggunakan teknologi informasi. Penelitian sebelumnya dalam Putut dan Tony (2015) menyatakan pemanfaatan teknologi informasi memoderasi pengaruh independensi terhadap kinerja pegawai. Perkembangan dan peningkatan layanan teknologi informasi sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan tugas-tugas pengguna yang terbukti berpengaruh pada peningkatan penerimaan dan penggunaan teknologi informasi yang akhirnya akan berdampak terhadap kinerja individu.

H9: Pemanfaatan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Pegawai

2.5.10 Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai

Teknologi informasi merupakan alat yang menggunakan komputer yang digunakan organisasi atas instansi untuk bekerja dengan informasi dan mendukung informasi dan kebutuhan proses informasi bagi organisasi (Geovanie dan Rizki, 2016)). Faktor sosial dalam suatu organisasi akan menentukan berhasil tidaknya pemanfaatan teknologi informasi. Jika ada aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang tidak melanggar norma, memberikan manfaat dan dapat mendukung pelaksanaan tugas – tugasnya, maka akan mendorong individu untuk memanfaatkan teknologi informasi tersebut. Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomas *et al.* (1991) dalam Putu Diah dan I Made (2016) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi yang didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun individual. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Clara dan Sri (2011) yang menemukan bahwa semakin baik tingkat pemanfaatan teknologi informasi maupun kinerja individu, maka kedua akan semakin tinggi bagi perusahaan. Geovannie dan Rizki (2016) meneliti tentang pemanfaatan teknologi informasi Pemanfaatan teknologi informasi memoderasi pengaruh keadilan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja individual yang terjadi di KPP dan didapatkan hasil semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin meningkatkan pula kinerja individual pegawai pajak. Berdasarkan hal tersebut dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H10: Pemanfaatan Teknologi Informasi Memoderasi Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Pegawai

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas tentang pengaruh penerapan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja pegawai.

No	Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1 ₃	Anisah Bela Anggraini Farida Idayati, S.E. M.SA.	Jurnal Aset Akuntansi dan Keuangan, (2022)	Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik	<i>good governance (X1)</i> pengendalian internal (X2) kinerja organisasi sektor public(Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor public. (2) Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor public.
2 ₂	Pipit Fitri Rahayu1 dan Crystha Armereo2,	Dinamika Akuntansi dan Bisnis, (2022)	Pengaruh kompetensi pemerintah daerah dan profesionalisme aparatur pengendalian intern pemerintah terhadap penerapan Good Government Governance (GGG), serta dampak Good Government Governance (GGG) terhadap kinerja pemerintah daerah.	kompetensi pemerintah daerah dan profesionalisme aparatur pengendalian intern pemerintah (X1) Penerapan Good Government Governance (GGG) (Y1) Dampak Good Government Governance (GGG) (X2) kinerja pemerintah daerah (Y2)	Hasil penelitian bahwa : Kompetensi aparatur pemerintah daerah dan profesionalisme aparatur pengawasan intern pemerintah berpengaruh terhadap pelaksanaan GGG. Kompetensi aparatur pemerintah daerah, profesionalisme aparatur pengendalian intern pemerintah dan penerapan GGG berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

3 ₂	Dwi Agustina ¹ , Mohamad Adam ² , Isni Andriana ³	International Journal of Social Science and Business,(2023)	Implementation of Good Corporate Governance in Cooperatives in Indonesia	Fairness Performance;(x1) Transparency Performance;(x2) Accountability Performance;(x3) Responsibility Performance;(x4) Independency Performance;(x5) Financial Performance (Y)	Transparency Performance has positive and significant effect on Financial Performance. Accountability Performance has positive and significant effect on terhadap Financial Performance. Responsibility Performance has positive and significant effect on Financial Performance. Independency Performance has positive and significant effect on Financial Performance. Fairness Performance has positive and significant effect on Financial Performance
4 ₂	Hafiez Sofyani ¹ *, Mar'atuss holichah Kurnia Sani ² , Adli Zuliansyah Putra ³ , Dovi Septiari ⁴	Dinamika Akuntansi dan Bisnis, (Jurnal JDAB), (2024)	Pengaruh peran tata kelola teknologi informasi (TI) yang efektif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah (LGO) dengan kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebagai variabel mediasi.	Tata kelola TI yang Efektif (X1) Kualitas SIA (Z) Kinerjas organisasi pemerintah (Y)	H1 tidak didukung, yaitu tata kelola TI yang efektif berpengaruh tidak signifikan dengan kinerja LGO. H2 terdukung, yaitu tata kelola TI yang efektif berpengaruh positif signifikan dengan kualitas SIA.
5 ₂	Adnyana & Dewi	International Journal of Social Science and Business,(2020)	Good Corporate Governance Enhancing Employee Performance	Good Corporate Governance (fairness, transparency, accountability and responsibility)	Penerapan Good Corporate Governance (GCG) yang mencakup keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa implementasi GCG yang baik meningkatkan kinerja SDM dalam organisasi.

6 ₃	Hening Sari Dhaezan Dharu dan Dr. Wahidah wati, S.E., M.Si., Ak. CA	Jurnal Aset Akuntansi dan Keuangan, (2021)	Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Opd: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi	Good Governance (GG)X1 Komitmen Organisasi (KO) X2 Kinerja Organisasi Pengawasan Internal (PI) X3 Pemerintah Daerah (KP) Y Budaya Organisasi (BO) Z	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Good governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (3) Pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (5) Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh good governance terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (6) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, dan (7) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.
7 ₂	Ahmad Amran	Jurnal Aset Akuntansi, dan keuangan, (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)	Pengendalian Internal (X1). Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2) Kinerja Instansi (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDDA) Kota Palopo
8 ₃	Dielanova Wynni Yuanita1, Christine Novita Dewi2	Islamic Economics Journal, (2021)	Analisis Perwujudan Good Governance Melalui Akuntabilitas Publik Dan Meminimalkan Perilaku Oportunistik Di Dalam Lingkungan Pemerintahan Daerah	Accountability, good governance, transparency, opportunistic behavior.	Pertama, good governance atau dikenal dengan pemerintahan yang baik dapat tercapai melalui akuntabilitas, transparansi, partisipasi masyarakat, supremasi hukum, kesetaraan, dan pertanggung jawaban pengelolaan dana. Kedua, pengungkapan dan pertanggungjawaban dalam bentuk penyampaian

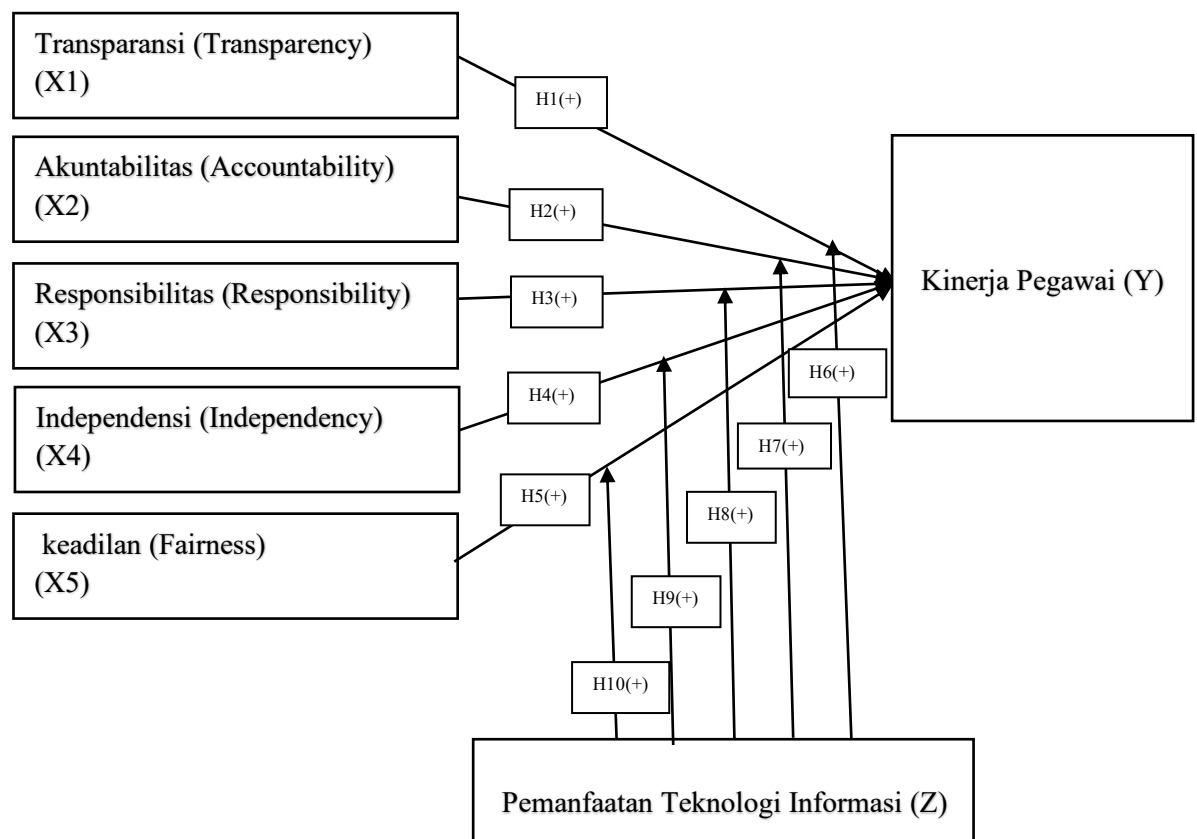
					laporan keuangan merupakan suatu upaya untuk mewujudkan akuntabilitas dan transparansi publik. Ketiga, UU No. 17 tahun 2003 menjelaskan anggaran sebagai alat akuntabilitas, manajemen, dan kebijakan ekonomi, sehingga adanya sikap oportunistik pada lembaga legislatif dan eksekutif dalam melakukan penyusunan anggaran menjadi kendala dalam mendorong terciptanya good governance
92	Febrina Lastiar Hutapea ¹ , Aristanti Widyaning ²	Jurnal Aset (Akuntansi Riset), (2017)	Pengaruh Good Government Governance dan Ukuran Legislatif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. (Studi Pada Pemerintah Provinsi Di Indonesia)	<i>Good Government Governance (X1)</i> <i>Ukuran Legislatif (X2)</i> <i>Kinerja Pemerintah Daerah (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari good government governance terhadap kinerja pemerintah daerah. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari ukuran legislatif terhadap kinerja pemerintah daerah dengan proksi Tingkat Kemiskinan dan terdapat pengaruh yang signifikan dari ukuran legislatif terhadap kinerja pemerintah daerah dengan proksi Rasio Rasio Kemandirian.
102	Suryo Pratolo	Jurnal Akuntansi dan Investasi, (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	X1: Transparansi tata kelola pemerintahan daerah. X2: Akuntabilitas tata kelola pemerintahan daerah. Y: Keadilan pemerintah daerah Z: Kinerja pemerintah daerah	Hasil analisis menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Transparansi berpengaruh langsung terhadap kinerja pemerintah, sedangkan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pemerintah secara tidak langsung melalui keadilan.

11.	Lati Praja Delmana	Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja (2019)	Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> Dalam <i>E-Purchasing</i> Untuk Mencegah Korupsi	Variabel independen : prinsip partisipasi, transparansi, daya tanggap, efektivitas, efisiensi, kesetaraan, tujuan strategis, akuntabilitas, dan nilai-nilai budaya lokal. Variabel dependen : Korupsi	Hasil penelitian ini adalah korupsi dapat dikurangi dengan menggunakan pengadaan elektronik jika menggunakan prinsip tata kelola yang baik dan variabel pengendalian yaitu pengawasan internal, penegakan hukum dan peningkatan sarana, prasarana, komitmen pimpinan dan peningkatan sumber daya manusia untuk melakukan pengadaan elektronik sesuai dengan yang diharapkan
12. ³	Erwing Wahyu Millensyah1 Bambang Supriyono2 Rendra Eko Wismanu3	Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP) (2023)	Pengaruh Pelaksanaan Prinsip-prinsip Good Governance terhadap Kinerja Organisasi	Variabel dipenelitian ini adalah prinsip-prinsip Good Governance (X) dan Organisasi Kinerja (Y).	Hasil analisis korelasi product moment menunjukkan penerapan Prinsip Tata Kelola yang Baik mempunyai dampak positif dan hubungan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y)
13. ³	Lucy Auditya, Husaini Lismawati	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (2013)	Analisis Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	Transparansi (X1) Akuntabilitas (X2) Kinerja Pemerintah Daerah (Y)	Transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah (H1) Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah (X2)

14	Edah Jubaedah	Jurnal Ilmu Administrasi (2011)	Implementasi Kebijakan Transparansi Keuangan Di Daerah	Hubungan antara Transparansi, Korupsi, Kepercayaan & Kepuasan terhadap kinerja	Transparansi secara signifikan akan mengurangi Tindakan tindakan korupsi yang dilakukan oleh pemerintah namun meningkatkan kepercayaan publik. Transparansi berpengaruh terhadap kinerja
15 ³	Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc,	Jurnal AGORA: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Union Event Planner	Kepuasan Kerja,(X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan CV. Union Event Planner, motivasi kerja beserta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
16 ³	Anggilia Ramadhai, Firdaus Marsahala Sitohang	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2023	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I	Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura I.
17 ³	Magdalena Nona Ice, Lilis Ardiani	Riset dan Jurnal Akuntansi, 2020	Determinan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi	Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa, Kompetensi, Sistem Pengendalian Intern, Partisipasi Masyarakat, Pemanfaatan IT	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan partisipasi masyarakat tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa. Pemanfaatan teknologi informasi tidak memoderasi pengaruh kompetensi, pengendalian sistem internal, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan desa.

18	Irham	Repository Unhas, 2022	Peran Moderasi Pemanfaatan Sistem Teknologi Informasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah	Kompetensi SDM, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi SDM	Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah kabupaten Soppeng Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi sebagai variabel moderasi
----	-------	------------------------	---	---	---

2.7 Kerangka Teori Penelitian



Gambar 3 Krangka Teori Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* memengaruhi kinerja dengan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel moderasi. Adapun faktor yang digunakan dalam prinsip-prinsip *good governance* sebagai variabel independen dalam penelitian ini adalah, transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian survei. Menurut (Sugiyono, 2017), jenis penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data dari lokasi tertentu. Untuk penelitian ini, perlakuan terutama dilakukan dengan memberikan angket atau kuesioner kepada pegawai pemerintah provinsi Lampung, provinsi Bangka Belitung, provinsi Sumatera Selatan, provinsi Jambi dan provinsi Bengkulu yang memenuhi syarat tertentu. Penelitian ini menggunakan metodologi pendekatan kuantitatif; dengan analisis yang dilakukan menggunakan berbagai teknik statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel independen atau yang muncul sebagai akibat dari kehadiran variabel tersebut. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini Kinerja pegawai menjadi variabel dependen atau (Y).

3.2.2 Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2017). Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari lima variabel independen; yaitu Transparansi (*Transparency*), Akuntabilitas (*Accountability*), Responsibilitas (*Responsibility*), Independensi (*Independency*) dan Keadilan (*Fairness*).

3.2.3 Variabel Moderasi

Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemanfaatan teknologi informasi. Secara umum, pemanfaatan teknologi informasi dapat

diartikan sebagai penggunaan teknologi informasi untuk mencapai tujuan organisasi (Jogiyanto, 2017). Penerapan teknologi dalam kinerja dapat membantu meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Teknologi dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan proses evaluasi kinerja untuk meningkatkan performa individu dan tim secara keseluruhan. Beberapa teknologi yang umumnya digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah perangkat lunak manajemen kinerja karyawan (Khaeruman, 2023) Variabel ini diukur menggunakan skala likert dengan nilai 1-5. Semakin tinggi nilai menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat memperkuat transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi dan keadilan terhadap kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya, semakin rendah nilai skala likert yang dicapai menunjukkan memperlemah kelima variabel independen tersebut.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek atau sumber pertama (Sugiyono, 2017). Data ini digunakan dalam penelitian ini tanpa menggunakan perantara. Peneliti menyebarkan kuesioner dalam penelitian ini secara online, terutama melalui *Google Forms*, dan juga secara langsung melalui wawancara pada beberapa responden yang dipilih secara *random* untuk memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai topik penelitian ini.

Peneliti kemudian menggunakan analisis statistik untuk menganalisis hasil kuesioner secara empiris. Tanggapan responden terhadap kuesioner adalah sumber data utama penelitian ini. Pegawai pemerintah provinsi se-sumbagsel adalah sumber data utama penelitian ini. Dengan menggunakan skala Likert, responden dapat mengetahui apakah mereka setuju atau tidak dengan hal-hal tertentu. Dengan asumsi, rentang nilai dari 1 hingga 5 digunakan sebagai skala Likert.

Data yang dikumpulkan menggunakan skala likert dengan komposisi penilaian:

Tabel.3. 1 Komposisi penilaian Skala Likert

Pertanyaan Positif		Pertanyaan Negatif	
Jawaban	Skor	Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	5
Tidak setuju	2	Tidak setuju	4
Netral	3	Netral	3
Setuju	4	Setuju	2
Sangat setuju	5	Sangat setuju	1

3.4 Pengukuran Data

Tabel.3. 2 Indikator Kuesioner Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
X1	Transparansi (Transparency) (Annisaningrum, 2010), dalam Lucy Auditya, (2013)	1.Ketersediaan Payung hukum bagi akses informasi public 2.Ketersediaan mekanisme bagi publik untuk mengakses informasi.	1.1 Intansi tempat saya bekerja berupaya mengembangkan system informasi berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku di dindonesia 1.2 Intansi tempat saya bekerja mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat dan dapat diperbandingkna. 2.1 Intansi tempat saya bekerja Pengumuman tentang keuangan daerah baik perencanaan, pelaksanaan, pertanggung jawaban maupun pengawasan telah dilaksanakan. 2.2 Instansi tempat saya bekerja telah memberikan akses secara terbuka atas masalah informasi yang wajib diketahui oleh public 2.3 Intansi tempat saya bekerja menyediakan sarana untuk masyarakat dapat menyampaikan kritik dan saran demi tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik.
X2	Akuntabilitas (Accountability) (Hopwood dan Tomkins,1984; Elwood, 1993) dalam Lucy Auditya, (2013)	1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran 2. Akuntabilitas Manajerial	1.1 Intansi tempat saya bekerja selalu bertanggungjawab apabila terjadi pelanggaran hukum atas kegiatan yang dilaksanakan 1.2 Ingtansi tempat saya bekerja telah memberikan kesempatan yang seluas – luasnya bagi masyarakat untuk menilai kinerja pemerintah daerah dan menerima saran masyarakat untuk kinerja pemerintah selanjutnya. 1.3 Intansi tempat saya bekerja selalu bertanggungjawab apabila terjadi pelanggaran hukum atas kegiatan yang dilaksanakan 2.1 Intansi tempat saya bekerja melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif 2.2 Kepentingan publik dan golongan menjadi perhatian dan pertimbangan utama dalam pengelolaan keuangan daerah

X3	Responsibilitas (Responsibility) Tan, Tong Han dan Allison Kao. 1999. Dalam Dharu, H.S.D. dan Wahidahwati. (2021)	1. Daya Tanggap (Responsiveness) 2. Produktivitas 3. Ketepatan Waktu (Timeliness) 4. Disiplin Kerja	1.1. Intansi tempat saya bekerja cepat dalam merespons dan menanggapi permintaan, tantangan, atau perubahan dalam lingkungan kerja atau Masyarakat 2.1 Intansi tempat saya bekerja telah mampu mencapai produktivitas kerja yang baik dalam setiap kegiatan pencapaian program dengan target yang telah ditetapkan. 2.2 Intansi tempat saya bekerja selalu dapat menyelesaikan setiap keluhan masyarakat sesuai dengan tupoksinya dengan tepat waktu 3. Intansi tempat saya bekerja selalu dapat menyelesaikan setiap keluhan masyarakat sesuai dengan tupoksinya dengan tepat waktu. 4. Intansi tempat saya bekerja selalu berorientasi kepada kebutuhan masyarakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya.
X4	Independensi (Independency) Tan, Tong Han dan Allison Kao. 1999. Dalam Dharu, H.S.D. dan Wahidahwati. (2021).	1. Kemandirian, Keputusan dan Kebebasan dari Intervensi Politik 2. Integritas dan Etika	1.1. Intansi tempat saya bekerja dapat membuat keputusan berdasarkan fakta, hukum, dan kebijakan tanpa adanya tekanan eksternal yang tidak sah. 1.2. Saya bekerja sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan serta dapat membuat laporan dan mempresentasikannya dengan baik. 2.1 Sebagai pegawai pemerintah saya tidak melibatkan kebebasan dari intervensi politik yang mungkin dapat memengaruhi keputusan atau tindakan 2.2 Sebagai pegawai pemerintah saya dapat menjaga integritas dan etika dalam menjalankan tugas, menghindari konflik kepentingan, dan melaksanakan kebijakan dengan adil. 2.3 Intansi tempat saya bekerja dapat menyatakan pandangan atau saran secara terbuka tanpa takut represalias, asalkan sesuai dengan etika dan tata nilai yang berlaku.
X5	Keadilan (Fairness) (Konovsky, 1989) dalam Hermanson, Dana R. 2003	1. Partisipasi Publik 2. Keadilan Prosedural 3. Pelayanan Publik 4. Pemberdayaan Masyarakat 5. Keadilan Gender	1. Intansi tempat saya bekerja telah melakukan mekanisme konsultasi, forum diskusi, dan partisipasi publik dalam pembentukan kebijakan 2. Pembagian tugas yang adil memberi saya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal 3. Intansi tempat saya bekerja dalam proses pengambilan keputusan pemerintah dapat dipahami oleh public 4. Intansi tempat saya bekerja pelayanan publik disediakan secara merata kepada seluruh masyarakat, tanpa memandang latar belakang atau karakteristik pribadi 5. Intansi tempat saya bekerja telah menerapkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi gender dalam semua aspek pemerintahan.

Y	Kinerja (performance) Robbins (2006), dalam Rahmah Martiyasih, (2011) Lucy Auditya, (2013)	1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektifitas dan 5. komitmen	1. Saya memiliki kemampuan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini 2. Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. 3. Kehadiran merupakan hal yang selalu saya perhatikan dan prioritaskan. 4. Saya mau berusaha maksimal untuk menyukkseskan OPD tempat saya bekerja. 5. Saya merasa tidak komit jika melalaikan pekerjaan di OPD tempat saya bekerja.
Z	Pemanfaatan Teknologi Informasi, Yuliani (2016), dalam Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2018)	1. Komputer yang memadai 2. Jaringan Internet telah terpasang 3. Proses Akuntansi secara komputerisasi 4. Sistem informasi tersaji secara struktural 5. Sistem informasi yang terintegrasi 6. Pengolahan Menggunakan Software 7. Tersedianya jadwal pemeliharaan	1. Sub-bagian perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian memiliki komputer yang cukup untuk melaksanakan tugas 2. Jaringan internet telah dimanfaatkan sebagai penghubung antar unit kerja dalam pengiriman data dan informasi yang dibutuhkan. 3. Proses pembuatan laporan keuangan dan sebagainya di tempat saya bekerja telah mengguynakan software/aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan. 4. Laporan akuntansi yang disajikan tempat saya bekerja dihasilkan dari sistem informasi yang terstruktur 5. Laporan akuntansi dan manajerial dihasilkan dari sistem informasi yang terintegrasi 6. Pengolahan data transaksi keuangan menggunakan software yang sesuai dengan peraturan 7. Adanya jadwal pemeliharaan peralatan secara teratur. Peralatan yang usang/rusak didata dan diperbaiki tepat pada waktunya.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah jumlah responden umum yang terdiri dari subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah provinsi Lampung, provinsi Bangka Belitung, provinsi Sumatera Selatan, provinsi Jambi dan provinsi Bengkulu.

Tabel.3. 3 Daftar Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

No.	Daftar Organisasi Perangkat Daerah	No.	Daftar Organisasi Perangkat Daerah
1	Asisten Bid. Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	26	Dinas Lingkungan Hidup
2	Asisten Bid. Perekonomian dan Pembangunan	27	Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
3	Asisten Bid. Administrasi Umum	28	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
4	Inspektur Daerah	29	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA)
5	Staf Ahli Bid. Pemerintahan Hukum dan Politik	30	Dinas Pemuda dan Olah Raga
6	Staf Ahli Bid. Ekonomi Keuangan dan Pembangunan	31	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
7	Staf Ahli Bid. Kemasyarakatan dan SDM	32	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
8	Biro Administrasi Pembangunan	33	Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air
9	Biro Administrasi Pimpinan	34	Dinas Perhubungan
10	Biro Hukum	35	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
11	Biro Kesejahteraan Rakyat	36	Dinas Perkebunan
12	Biro Organisasi	37	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
13	Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah	38	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya
14	Biro Pengadaan Barang dan Jasa	39	Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
15	Biro Perekonomian	40	Dinas Sosial
16	Biro Umum	41	Dinas Tenaga Kerja
17	Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi	42	Badan Kepegawaian Daerah
18	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral	43	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
19	Dinas Kehutanan	44	Badan Keuangan Daerah dan Aset Daerah
20	Dinas Kelautan dan perikanan	45	Badan Pendapatan Daerah
21	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	46	Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
22	Dinas Kesehatan	47	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
23	Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura	48	Badan Penghubung Provinsi Lampung di Jakarta
24	Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik	49	Badan Perencanaan Pembangunan daerah (BAPPEDA)
25	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah	50	Satuan Polisi Pamong Praja

3.4.2 Sampel penelitian

Sampel yang digunakan adalah purposive sampel, yaitu teknik penarikan sampai dengan cara sengaja atau langsung pada orang yang dapat mewakili populasi. Oleh karena itu, pemilihan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa orang tersebut dapat memberi keterangan yang mendukung. Berdasarkan data jumlah sampel harus paling sedikit lima kali lipat dari jumlah variabel indikator (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini, terdapat 32 variabel indikator, jadi setidaknya harus ada 32 kali 5 sampel atau 156 sampel. Namun, sampel penelitian yang digunakan memiliki kriteria tertentu dimana salah satunya yang diusulkan oleh Hair *et al.* (2010), yaitu teknik Maximum Likelihood Estimation (MLE). Jumlah sampel yang baik menurut MLE berkisar antara 100 dan 200 sampel, sehingga jumlah sampel yang diharapkan minimal 100 dan maksimal 200, dengan jumlah minimal responden tiap OPD adalah 3 pegawai OPD di Provinsi Lampung, provinsi Bangka Belitung, provinsi Sumatera Selatan, provinsi Jambi dan provinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini pegawai yang menjadi sampel dipilih berdasarkan purposive sampling (kriteria yang dikehendaki).

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini yang akan dijadikan responden adalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Lampung, Provinsi Bangka Belitung, Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Jambi dan Provinsi Bengkulu.
2. Pegawai yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 tahun.
3. Pegawai yang menjabat sebagai sekretaris, kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian perencanaan, kepala sub bagian umum, dan kepala sub bagian kepegawaian

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensi. Statistik inferensi adalah bagian dari statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang tepat dari data yang tersedia.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Selanjutnya Teknik Olah data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Software SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solutions*) digunakan untuk mengolah data penelitian ini. SPSS dapat melakukan analisis- analisis sekaligus menjelaskan hubungan antar variabel. SPSS digunakan untuk membantu peneliti memverifikasi teori dan menjelaskan hubungan antara variabel (Ghozali, 2016). Karena variabel penelitian ini dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikatornya, penulis memilih *Regresi Partial Least Squares Regression* (PLSR) di SPSS hal ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis dengan perhitungan yang jelas dan mendalam. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi (Ghozali, 2016). Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi umum dari variabel penelitian mengenai nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, dan sum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian

3.5.2 Uji Instrumen Penelitian

Data penelitian ini berasal dari kuesioner yang dibagikan, kemampuan dan keseriusan responden dalam menjawab sangat penting karena menjadi alat ukur yang akan diuji menentukan hasil penelitian. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana penelitian ini dapat dilanjutkan dan apakah penelitian lebih lanjut layak dilakukan. Studi ini memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen utama. Instrumen ini, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2017), berfungsi sebagai alat pengukur yang esensial untuk secara objektif mengumpulkan informasi mengenai berbagai karakteristik variabel. Peranan instrumen dalam konteks

penelitian sangat krusial, mengingat integritas dan kualitas data yang diperoleh sangat tergantung pada efektivitas instrumen yang digunakan. Sebagai langkah verifikasi terhadap keandalan instrumen, telah dilakukan uji coba pada sekelompok pegawai pemerintah OPD provinsi se-Sumbagsel. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring, dengan menggunakan *google form*. Peneliti menghubungi beberapa pegawai OPD melalui media sosial (*whatsapp messenger*) baik yang berasal dari provinsi Lampung, provinsi Bangka Belitung, provinsi Jambi, provinsi Bengkulu, dan provinsi Sumatra Selatan. Pelaksanaan pilot test ini menunjukkan hasil bahwa seluruh kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujiannya dilakukan dengan Analisis faktor yaitu melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor konstruk. Jika korelasi antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk memiliki nilai signifikansi dibawah ($<0,05$) maka dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya mencakup pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Salah satu cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2013), kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut: jika nilai Alpha lebih besar dari 0,60, maka konstruk (variabel) dianggap memiliki reliabilitas, sedangkan jika nilai Alpha kurang dari 0,60, maka konstruk (variabel) dianggap tidak memiliki reliabilitas.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria bestlinear dan supaya variabel independent sebagai estimator atas variabel dependent tidak bias. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal sehingga layak digunakan dalam statistik parametrik. Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah suatu variabel berdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil uji ini, interpretasi normalitas data ditentukan oleh nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka distribusi data dianggap tidak normal. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal.

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model, dapat dilihat dari uji *glejser* model tersebut. Jika tidak terdapat heteroskedastisitas, nilai signifikansi akan berada di atas 0.5. Dengan kata lain, penyebaran data harus acak dan tidak menunjukkan pola yang sistematis.

3.5.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan ada atau tidaknya variabel independent yang mempunyai kemiripan dengan variabel independent lain pada suatu model (Sujarweni, 2019). Salah satu cara untuk menemukan gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan nilai $VIF > 10$ atau nilai tolerance $\leq 0,10$ maka terdapat multikolinearitas yang tinggi dan sebaliknya.

3.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan,

dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam penelitian ini hipotesis diuji dengan menggunakan beberapa jenis uji, yaitu:

3.5.4.1 Uji Regresi Moderasi

Analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi pada model hubungannya. Moderasi menjadi variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Solimun *et al.*, 2019).

Berikut ini persamaannya yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_1 X_1 * Z + \beta_2 X_2 * Z + \beta_3 X_3 * Z + \beta_4 X_4 * Z + \beta_5 X_5 * Z + e$$

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Transparency

$\beta_2 X_2$ = Acountability

$\beta_3 X_3$ = Responsibility

$\beta_4 X_4$ = Independency

$\beta_5 X_5$ = Fairness

$\beta_1 X_1 * Z$ = Transparency * Pemanfaatan Teknologi Informasi

$\beta_2 X_2 * Z$ = Acountability * Pemanfaatan Teknologi Informasi

$\beta_3 X_3 * Z$ = Responsibility * Pemanfaatan Teknologi Informasi

$\beta_4 X_4 * Z$ = Independency * Pemanfaatan Teknologi Informasi

$\beta_5 X_5 * Z$ = Fairness * Pemanfaatan Teknologi Informasi

e = Error Term

3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varia variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mmeprediksi varian – varian dependen (Ghozali,2013). Nilai yang mendeteksi satu berarti variabel -

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen. Bila terdapat adjusted R^2 bernilai negatif, maka adjusted R^2 dianggap nol.

3.5.4.4 Uji statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi menggunakan program statistik SPSS versi 26. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: H_0 diterima apabila nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yang berarti hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat ditolak. Sebaliknya, H_a diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$), yang berarti hipotesis alternatif diterima atau hipotesis yang menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima.

3.5.4.5 Uji Statistik F

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan (df_1) = $k-1$ dan (df_2) = $n-k$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan dua cara: pertama, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari α (5%), maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai sig. lebih besar dari α (5%), maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen. Kedua, jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung kurang dari F tabel, maka H_0 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh tetapi tidak signifikan secara statistik pada α 5% terhadap variabel dependen.

BAB V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai (Survei pada pegawai pemerintah provinsi se-Sumbagsel). Sampel penelitian berasal dari 80 intansi dengan jumlah 216 pegawai yang menjadi responden dalam penelitian sesuai dengan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa hasil sebaran kuisioner melalui *google form*. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi moderasi. maka dihasilkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan mengenai penerapan prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Responden dalam penelitian telah terdistribusi secara merata pada setiap OPD dengan jumlah rata-rata responden pada setiap OPD (40 Responden), jumlah responden terbanyak di OPD Lampung (51 responden). Jumlah responden dengan jabatan sebagai Kasubbag keuangan dan perencanaan (32%) dan memiliki pendidikan S2 (42%). Hal ini menunjukkan keterlibatan yang tinggi serta fokus pada pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan, dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Penerapan transparansi (Sig; 0.0017), akuntabilitas (Sig; 0.014), responsibilitas (Sig; 0.000), independensi (Sig; 0.001), keadilan (Sig; 0.000) menunjukkan peran yang cukup signifikan dalam meningkatkan efisiensi, akurasi, dan kualitas layanan publik, yang berpotensi memperkuat kepercayaan dan partisipasi masyarakat dalam tata kelola pemerintahan.
3. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* (Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Independensi, dan Keadilan) memiliki hubungan yang tinggi terhadap kinerja pegawai dan mengenai pengaruhnya juga dapat dikatakan besar karena memiliki nilai (*R-Square*) 0.907, yang berarti 90.7% pelaksanaan prinsip-prinsip *good governance* memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai

yang dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Antara lain adalah pengendalian internal dan prinsip – prinsip *good governance* lainnya seperti kepastian hukum, pengawasan dan komunikasi.

4. Untuk pengaruh moderasi penggunaan teknologi informasi, hanya responsibilitas (Sig. = 0.001) yang terdukung secara signifikan. Sementara itu, transparansi (Sig. = 0,673), akuntabilitas (Sig. = 0.259), independensi (Sig. = 0.061), dan keadilan (Sig. = 0.341) tidak menunjukkan pengaruh moderasi yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi informasi lebih relevan sebagai moderator untuk variabel responsibilitas dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian menggunakan pemanfaatan teknologi sebagai variable moderasi, sehingga perlu pemnelitian lebih lanjut terhadap variable lain yang dapat dijadikan sebagai variable moderasi.
2. Keterbatasan dalam pengambilan jumlah sampel penelitian yang secara *purposive sampling* yaitu hanya pegawai yang memiliki jabatan sebagai sekretaris, kepala sub bagian keuangan dan perencanaan, kepala sub bagian umum dan kepegawian, bagian pelaporan dan evaluasi, sehingga perlu penambahan kreteria sampel penelitian yang tidak terdapat dalam penelitian ni.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner dengan menggunakan *google form*, hal ini bisa menyebabkan hasil jawaban responden tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran responden dalam memberikan jawaban.

5.3 Saran

5.3.1 Untuk OPD

1. OPD provinsi perlu terus meningkatkan transparansi dalam setiap kebijakan dan pelayanan publik. Hal ini dapat dilakukan dengan memperkuat sistem informasi yang mudah diakses oleh masyarakat, guna meningkatkan kepercayaan publik dan kinerja pegawai. Selain itu, penguatan akuntabilitas dalam setiap proses pemerintahan akan mendukung tercapainya kinerja pegawai yang lebih optimal.

2. Pemanfaatan teknologi informasi harus menjadi prioritas bagi OPD daerah untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai. Implementasi sistem teknologi informasi yang terintegrasi dan mudah diakses dapat mempercepat proses administratif dan meningkatkan efisiensi serta akurasi pekerjaan pegawai.
3. OPD provinsi perlu memastikan adanya keadilan dalam kebijakan internal, baik dalam hal pembagian tugas maupun evaluasi kinerja. Selain itu, memperkuat rasa tanggung jawab (responsibilitas) pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi.
4. OPD provinsi perlu memberikan pelatihan kepada pegawai agar mereka memiliki kemandirian dalam menjalankan tugasnya. Dengan meningkatkan independensi pegawai, diharapkan mereka dapat lebih objektif dan efektif dalam memberikan pelayanan publik.

5.3.2 Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fokus pada aspek teknis dan non-teknis yang dapat mendukung penerapan teknologi dalam organisasi pemerintah daerah akan sangat relevan.
2. Penelitian berikutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain selain transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan keadilan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai bisa menjadi variabel yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.
3. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat membandingkan pengaruh variabel-variabel yang diteliti pada OPD di provinsi yang berbeda. Hal ini dapat memberikan *insight* terkait keberagaman kebijakan dan praktik di masing-masing daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Penelitian lanjutan dapat fokus pada evaluasi dampak penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik, terutama terkait dengan efektivitas dan efisiensi yang tercapai, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, J., dan Saleh, H. (2020). Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Pada Pemerintah Daerah Luwu Utara. *Indonesian Journal of Business and Management*
- Adam, A. Y. et al. (2020) State of the art on flow and heat transfer performance of compact fin-and-tube heat exchangers, *Journal of Thermal Analysis and Calorimetry*. Springer International Publishing. doi: 10.1007/s10973-019- 08971-6.
- Adnyana, I. P. A., & Dewi, M. S. (2020). Good corporate governance enhancing employee performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(3), 400-406.
- Amran, A. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo* 5(1): 1-19.
- Andayani, W., Putrianti, E., Wisdaningrum, O., Putranto, P., & Yanuarisa, Y. (2024). Penguatan Good Governance: Pengalaman Penerapan Electronic Government Pemerintah Daerah Di Indonesia. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 6(2), 116-131.
- Anggraini, D., Heriningsih, S., dan Widyastuti. (2021). The Influence of Accountability, Transparency and Supervision on Budgeting Performance with the Concept of Value for Money in Village Owned Enterprises in Klaten Regency. *Journal of International Conference Proceedings*
- Anggraini, R. D. P., & Syofyan, E. (2020). The Influence of Independence, Professionalism, and Competence on the Performance of BPKP Auditors. *Exploratory Journal of Accounting*,
- Annisaningrum. (2010). Akuntabilitas Dan Transparansi Dalam Laporan Keuangan, *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi Dan Keuangan*.
- Arifani; Salle, dan Rante. (2018). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berbasis Value For Money. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*
- Azhar, P. S. (2015). Pengaruh Akuntabilitas, Transaparansi, dan Pengawasan Terhadap Pengelolaan Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Online (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*

Basri, T. H., Muda, I., & Lumbanraja, P. (2019). The Influence of Professionalism, Organizational

Culture, Leadership Style, Auditor Independence on the Performance of Auditors with Spiritual Intelligence as Moderating Variables at a Public Accounting Firm in Medan. *International Journal of Research and Review (IJRR)*

Beaudry, A., & Pinsonneault, A. (2005). Understanding user responses to information technology: A coping model of user adaptation. *MIS quarterly*, 493-524.

Cimpoeru, M., dan Cimpoeru, V. (2015). Budgetary Transparency an Improving Factor for Corruption Control and Economic Performance. *Procedia Economics and Finance*

Chen, Y. C. (2012). A comparative study of e-government XBRL implementations: The potential of improving information transparency and efficiency. *Government information quarterly*, 29(4), 553-563.

Daniri, M. A. (2014). *Good Corporate Governance* Pengertian dan Konsep Dasar. Jakarta.

Davis, Schoorman, dan Donaldson. (1997). The Distinctiveness of Agency Theory and Stewardship Theory. *Academy of Management Review*, 22(3).

Davis, J. H., Schoorman, F. D., Donaldson, L., dan Davis, J. H. (1977). Toward a Stewardship Theory of Management. *The Academy of Management Review*

Deegan, C. (2009). *Financial Accounting Theory* (3rd Ed ed.). Australia: McGraw Hill.

Deegan, C. (2014). *Financial Accounting Theory* (4th edn ed.). Sydney, NSW: McGraw-Hill Education.

De Angelo, L.E. 1981. Auditor Independence, "Low Balling", And Disclosure Regulation. *Journal Of Accounting And Economics*. Vol 3, Issue 2, August 1981, Pages 113-127.

Dharu, H.S.D. dan Wahidahwati. 2021. Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja OPD: Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*

Di Maggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational

Donaldson, L., dan Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of*

Management

- Dwirandra, dan Giri. (2013). Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Komitmen Tujuan Anggaran Sebagai Pemediasi Partisipasi Anggaran Pada Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*
- Edah Jubaedah,(2011) Implementasi Kebijakan Transparansi Keuangan Di Daerah, *Jurnal Ilmu Administrasi*
- Fakile, A. Ojeka, S., & Oyewo, B. (2016). Determinants of Subordinates Participation in BudgetPlanning: A Study From Nigeria. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*
- Febriani, J. I., Musadieg, M. Al, & Afrianty, T. W. (2016). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*
- Gani dan Amalia. (2015). Alat Analisis Data: Aplikasi Statistk Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial. *Yogyakarta: CV Andi Offset*.
- Garrison,. Noreen., dan B. (2012). Managerial Accounting (14 th ed). *New York - United States ofAmerica: Mc Graw-Hill*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (9th ed.). *Badan Penerbit Universitas Dipenogoro*.
- Hang, Y., dan Hong, S. (2016). The Impact of Accountability on Organizational Performance in the
- U.S Federal Government: The Moderating Role of Autonomy. *Review of Public Administration*
- Harnovinsah et al. (2020), Effect of Accountability, Transparency and Supervision on Budget Performance, *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, no. Esp.7.
- Harahap, R. S. (2020). Relationship between the effectiveness of Good Corporate Governance (GCG) policies with the occurrence of corruption cases in the State-Owned Enterprises environment. *Journal of Social Science*, 1(3), Article 3.
- Hermanson, Dana R. 2003. Does Gorporate Governance Really Matter? What The Research Tels Us. *Internal Auditing*. Vol. 18, No. 2.
- Heslina, H., & Syahrani, A. (2021). The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i1.100>

- Huang, S. Y., Lee, C.-H., Chiu, A.-A., & Yen, D. C. (2015). How business process reengineering affects information technology investment and employee performance under different performance measurement. *Information Systems Frontiers*, 17(5), 1133–1144.
- Hutapea, F. L. dan A. Widyaningsih. 2017. Pengaruh Good Government Governance dan Ukuran Legislatif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)* 9(1): 173-186.
- Irwondy, I. S., & Hubeis, M. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non-K keuangan di Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*
- Istiarini, I. (2018). The Influence of Independence, Professionalism, and Competence on BPKP Auditors (Case Study on Central Java BPKP sAuditors). *Journal of Islamic Thought*
- Jantz, B., Christensen, T., dan Lægreid, P. (2015). Performance Management and Accountability : TheWelfare Administration Performance Management and Accountability : The Welfare Administration Reform in Norway and Germany. *International Journal of Public Administration*
- Jayanti, W. D., & Dahlia, L. (2019). Pengaruh Prinsip CorporateGovernance Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Fintech Paypro). *Prosiding Akuntansi*
- Jefri, R. (2018). Teori stewardship dan good governance. *Jurnal Riset Edisi XXVI*
- Jeriansyah, W., dan Mappanyukki, R. (2020). The Effect of Accountability and Transparency of Regional Financial Management on Local Government Performance. *International Journal of Asian Social Science*.
- Jitmau, F., Kalangi, L., dan Lambey, L. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing Goodwill*
- Jordi surroca, miguel a. García-cestona, and lluíś santamaria. (2020). “Corporategovernance and the mondragón cooperatives”. *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 4 Iss 2 pp. 99 – 112.
- Junaidi, A., Yuniarti. Zs, N., & Radiana, L. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan BumN (Studi Pada Karyawan BRI Unit Ratu Samban Kota Bengkulu). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Teknologi Informasi Akuntansi*

- Karo, H., & Siagian, H. L. (2018). Effect of Auditor Competence, Auditor Emotional Intelligence, and Auditor Independence on Auditor Performance. *Journal of Applied Management and Business Science (JTIMB)*
- Keay, A. (2017). Stewardship Theory: Is Board Accountability Necessary?. *International Journal of Law and Management*
- Latrini, P. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Anggaran Pada Pemerintah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*
- Laoli, V. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep Value For Money Pada Pemerintah Kabupaten Nias. *Riset & Jurnal Akuntansi*
- Leny Nofianti, Novie Susanti Suseno 2014. Factors affecting implementation of good government governance (GGG) and their implications towards performance accountability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*
- Lepistö, L., & Lepistö, S. (2024). Performance management systems in a shared service centre: an exploration of organisational injustice. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 11(2), 375-391.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives 1. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*
- Locke, E. A., dan Latham, G. P. (2019). The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. *American Psychological Association*
- Locke, Edwin A. 1996. Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology*.
- Locke, Edwin A. 1968. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*.
- Locke, Edwin, A dan Latham Gary, P. 1990. *A Theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall. Engewood Cliffs. New Jersey
- Mahmudi. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mardiasmo, 2006, Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance. *Jurnal Akuntansi Pemerintah Vol. 2, No. 1*

- Mintawati, H., Simangunsong, B. A. M. P., Suhardi, M., Fauzan, F., Sari, P. P., & Maskanah, S. N. (2023). Optimizing Company Decision-Making with Computer-Based Management Information Systems.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukhtaruddin, M. Adam, Isnurhadi Isnurhadi & Luk Luk Fuadah (2020). Implementation of Social Culture in Corporate Governance: A Literature Study. *International Journal of Financial Research* Vol. 11, No. 1; 2020. <http://ijfr.sciedupress.com>
- Muhajirin, A., Irsyadi, A. R., & Rizal, F. (2023). Optimalisasi Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 1-10.
- Norman Sumantri. 2005. Pengaruh Persepsi Pengembangan Perumahan atas Good Governance pemda dan Komitmen Organisasional Aparat Pemda terhadap Kepuasan Pengembang Jurnal Akuntansi dan Investasi 9 (2), 108-124, Juli 2008
- Nugroho, A. A., Astuti, D. S. P., & Kristianto, D. (2018). Pengaruh Teknologi Informasi, Kemampuan Teknik Pemakai, Dukungan Manajemen Puncak Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 14(4).
- Octiva, C. S., Haes, P. E., Fajri, T. I., Eldo, H., & Hakim, M. L. (2024). Implementasi Teknologi Informasi pada UMKM: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 815-821.
- Pakpahan, R., dan Augustine, Y. (2019). Budget Participation, Organizational Commitment and Job Performance on an Indonesian National Police Hospital. *International Journal of Business, Economics and Law*
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014. Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
- Pipit Fitri Rahayu dan Crystha Armereo, 2019. Pengaruh Independensi, Akuntabilitas, Time pressure dan Due Professional Care Terhadap Kualitas Audit pada Inspektorat Musi Banyuasin Sekayu, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Pemerintah*. Vol.14, No.2, 2019
- Purnomo, Budi dan Putri, C. (2018). Akuntabilitas, Transparansi, Pengawasan dan Kinerja Anggaran Berkonsep Value for Money. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*

- Puspa, S. D., & Yulinda, Y. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non-Keluangan Pada Perusahaan B'Right Pln Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*
- Putri, A. R., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Non Keuangan Pada Perum Bulog Sub Divre Semarang. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*
- Putri, K.M.D., & Saputra, I.D. . D. (2013). The Influence of Independence, Professionalism, and Professional Ethics on Auditors at Public Accounting Firms in Bali. *E-Journal of Accounting*,
- Putu Diah Mirnasari dan I Made Sadha Suardhika. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.23.1. April (2018): 567-594, ISSN: 2302-8556*
- Purba, Y., & Pradhanawati, A. (2021). The Effect Of Information Technology And Knowledge Management On Employee Performance (Study At PT Astra Otoparts Finance Accounting Division). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10(2)*, Article 2.
- Powell, T.C. and Dent-Micallef, A. (1997) Information Technology as Competitive Advantage: The Role of Human, Business, and Technology Resources. *Strategic Management Journal*
- Ramadani, F., & Fauzi, T. (2020). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (Gcg) Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Agro Sinergi Nusantara Unit Kebun Sawit Batee Puteh Kabupaten Aceh Barat dan Kabupaten Aceh Jaya). *Journal of Applied Managerial Accounting*
- Rossi, R. N., & Panggabean, R. R. (2012). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan. *Binus Business Review*
- Schillemans, T., dan Bjurström, K. H. (2019). Trust and Verification : Balancing Agency and Scott, W. R. (2014). *Institutions and Organisations: Ideas and Interests* (4th edn ed.). Los Angeles, USA: Sage Publications.
- Setia, Halim, dan Wahyu (2019). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep value For Money Pada Pemerintah Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*
- Shara, Y., Ovami, D. C., dan Humairah, R. (2020). Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Anggaran dengan Konsep Value For Money Padarsud Djoelham Binjai. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*

- Luh Gede Diah Ary Pradnyaswari, I Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri. (2016). "Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Keuangan Koperasi Di Kabupaten Klungkung". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 14.2 Februari (2016). 1064-1091.
- Sofyan, yayan, (2020) pengaruh sistem pengendalian internal dan audit internal terhadap pelaksanaan good corporate governance. *E, Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 16, No. 2, Juli - Desember 2020
- Suartana, A. (2016). Pemahaman Atas SAP Sebagai Pemoderasi Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Pada Kinerja SKPD Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*
- Suci, Y. F., & Khairani, S. (2013). Pengaruh Penerapan Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Kereta Api (PERSERO Divisi Regional III Sumatera Selatan. *Jurnal Penelitian STIE MDP*.
- Stewardship Theory in the Governance of Agencies and Stewardship Theory in the Governance. *International Public Management Journal*
- Sudana, A. (2015). Akuntabilitas, Transparansi, dan Anggaran Berbasis Kinerja Pasa Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*
- Suharyono. (2019). The Effect of Accountability , Transparency , and Supervision on Budget Performance by Using The Concept of Value for Money in Regional Business Enterprises (BUMD) of Riau Province. *International Journal of Public Finance*
- Suparno. (2012). Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Daerah, Value For Money, Kejujuran, Transparansi, dan Pengawasan Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Kajian Pada Pemerintah Kota Dumai). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*
- Surachman, Sutardjo, (2018), Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan, Koperasi Di Purwakarta Indonesia *Jurnal Buana Akuntansi*, Vol 4 No
- Suryo Pratolo 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 dan Investasi* Vol. 9 No. 2, halaman: 108-124, Juli 2008
- Suryo Pratolo. 2010. Peran Good Government Governance Untuk Mewujudkan Kinerja Pemerintahan Daerah dan Kepuasan Masyarakat di Era Otonomi Daerah Dalam Menghadapi Tantangan Global (Studi pada pemerintahan kabupaten dan kota di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

- Suarmika, I. K., Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. . P. G. B. A. (2019). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*
- Tan, Tong Han dan Allison Kao. 1999. Accountability Effect on Auditor's Performance The Influence of Knowledge, Problem Solving Ability and Task Complexity. *Journal of Accounting Research*.
- Tampi, P. P., Nabella, S. D., & Sari, D. P. (2022). The Influence of Information Technology Users, Employee Empowerment, and Work Culture on Employee Performance at the Ministry of Law and Human Rights Regional Office of Riau Islands. *Enrichment : Journal of Management*, 12(3), Article 3. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.628>
- Tanjung, M. (2020). A cross-firm analysis of corporate governance compliance and performance in Indonesia. *Managerial Auditing Journal*, 35(5), 621–643. <https://doi.org/10.1108/MAJ-06-2019-2328>
- Temalagi, S., Anakotta, F. M., dan Siahaya, M. D. (2022). The Effect of Accountability, Transparency, and Internal Control on Value for Money Based Budget Performance. *International Seminar on Accounting Society*
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner, AGORA, Jurnal Penelitian Dan Karya ilmiah Vol. 6, No. 1, (2018)
- Wall, T. D., Clegg, C. W., Davies, R. T., Kemp, N. J., & Mueller, W. S. (1987). Advanced manufacturing technology and work simplification: An empirical study. *Journal of Organizational Behavior*, 8(3), 233-250.
- Widanaputra, A.A., dan Mimba, N.P.S.H. (2014). The Influence of Participative on Budgetary Slackin Composing Local Governments Budget in Bali Province. *Procedia Social and Behavioral Sciences*
- Wiratno., dan Putri, W. N. (2016). Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi, motivasi, dan struktur desentralisasi sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*
- Yanwardhana, E. (2021). Pengusaha: Pungli di Tanjung Priok Sudah Terjadi Sejak Lama. *CNBC Indonesia*.
- Zonatto, V., Nascimento, J., Lunardi, M., dan Degenhart, L. (2020). Effects of Budgetary Participation on Managerial Attitudes, Satisfaction, and Managerial Performance. *Jornal of Contemporary Administration*