

**SKRIPSI**  
**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN**  
**GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA**  
**DI PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA**



Disusun Oleh

Nama : Andreas Wahyu Anggoro Putro

NIM : 141215009

Jurusan : Akuntansi

**STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

Jalan Lowanu Sorosutan UH V1/20, Sorosutan, Umbulharjo,

Kota Yogyakarta

2018

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem pengendalian intern dan *good governance* terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pemerintah kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Sampel penelitian sebanyak 100 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan signifikansi  $0,487 < 0,05$ . *good governance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pada uji nilai F sistem pengendalian intern dan *good governannce* berpengaruh secara silmultan terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,000. Pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,144 atau 14,4%. variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan 85,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : sistem pengendalian intern , *good governance* kinerja

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan *Good Governance* terhadap Kinerja di Pemerintah Kota Yogyakarta”. Solawat serta salam tercurah bagi Rasulullah SAW, keluarga dan sahabat yang terlan memberikan cahaya bagi kehidupan kita. Penyusunan skripsi ini merupakan sebuah persyaratan guna memperoleh gelar kesarjanaan strata-1 pada program studi Akuntansi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, kritikan, saran dan banyak doa dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih, hormat dan penghargaan kepada:

1. Bapak Drs. Muhammad Subhan, MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.
2. Ibu Priyastivi, Dra., M.Si., Ak, selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih atas segala dukungan dan arahan dan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Untuk bapak dan ibu tercinta, terima kasih atas seluruh doa dan dukungan untuk selama ini.
7. Untuk kak Putri Purnamasari terima kasih atas bantuan dan semangat yang telah diberikan.

8. Untuk teman-teman akuntansi 2014 yang telah menemani selama 3,8 tahun.
9. Untuk ita munandar terima kasih telah memberi semangat.
10. Untuk semua teman-teman ku yang tidak bisa saya sebutkan, terima kasih teman telah memberikan banyak pengalaman, kebahagiaan, arti kesedihan dan arti saling membantu.
11. Untuk semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena mengingat adanya keterbatasan yang penulis miliki dan penulis sangat mengerti bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Wasalamualaikum wr.wb.

Yogyakarta,

Andreas Wahyu Anggoro Putro

## Daftar Isi

<b>Bab I</b> .....	<b>1</b>
<b>Pendahuluan</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kontribusi Penelitian .....	6
1. Kontribusi Praktis .....	6
2. Kontribusi Akademis .....	6
<b>Bab II</b> .....	<b>7</b>
<b>Landasan Teori Dan Hipotesis</b> .....	<b>7</b>
2.1 Sistem Pengendalian Intern .....	7
2.1.1. Pengertian Sistem Pengendalian Intern .....	7
2.1.2. Tujuan Sistem Pengendalian Intern.....	8
2.1.3. Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern .....	8
2.1.4. Pihak Yang Bertanggungjawab Atas Pengendalian Intern .....	11
2.1.5. Keterbatasan Sistem Pengendalian Intern .....	12
2.1.6. Efektifitas Pengendalian Intern.....	12
2.2 <i>Good Governance</i> .....	13
2.2.1. Pengertian <i>Good Governance</i> .....	13
2.2.2. Aktor-Aktor <i>Good Governance</i> .....	14
2.2.3. Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> .....	15
2.2.4. Kendala Mewujudkan <i>Good Governance</i> .....	16
2.3 Kinerja.....	17
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2. Pengukuran Kinerja.....	19
2.3.3. Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Kinerja .....	19
2.3.4. Pendekatan Pengukuran Kinerja .....	20
2.4 Tinjauan Peneliti Terdahulu .....	25
2.5 Hipotesis.....	27
2.5.1. Keterkaitan Sistem Pengendalian Intern Dengan Pemerintah Daerah .....	27

2.5.2.	Keterkaitan <i>Good Governance</i> Dengan Kinerja Pemerintah Daerah.....	28
2.5.3.	Keterkaitan Sistem Pengendalian Intern Dan <i>Good Governance</i> Dengan Kinerja Pemerintah Daerah.....	28
<b>Bab III</b>	.....	<b>30</b>
<b>Metodologi Penelitian</b>	.....	<b>30</b>
3.1.	Metode Dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.1.1.	Jenis Data Dan Sumber Data.....	30
3.1.2.	Populasi Dan Sampel.....	30
3.1.3.	Metode Analisis Data.....	31
3.2.	Variabel Penelitian.....	32
3.3.	Teknik Analisis Data.....	39
1.	Statistik Deskriptif.....	39
2.	Uji Kelayakan Data.....	40
3.	Analisis Pengujian Asumsi Klasik.....	40
4.	Analisis Regresi Berganda.....	41
5.	Analisis Pengujian Hipotesis.....	42
<b>Bab IV</b>	.....	<b>44</b>
<b>Analisa Dan Pembahasan</b>	.....	<b>44</b>
4.1.	Pengumpulan Data.....	44
4.2.	Karakteristik Responden.....	44
4.3.	Analisis Diskriptif.....	47
4.4.	Uji Kelayakan Data.....	48
4.5.	Uji Asumsi Klasik.....	50
4.6.	Analisis Regresi Berganda.....	52
4.7.	Analisis Pengujian Hipotesis.....	53
<b>Bab V</b>	.....	<b>57</b>
<b>Kesimpulan Dan Saran</b>	.....	<b>57</b>
5.1.	Kesimpulan.....	57
5.2.	Saran.....	58
Daftar Pustaka	.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Kuisisioner

Lampiran 3 : Hasil Olah Data

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Isu mengenai kinerja organisasi pemerintah sangat menjadi sorotan publik saat ini, karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut agar pemerintah dapat mengelola dan menjalankan tugas, fungsi, wewenang yang diberikan kepada nya dengan baik. Selain itu, pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan apbd/apbn dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan lebih akurat, sehingga dapat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat.

Menurut Bastian (2006:274) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Berkaitan dengan pelaksanaan kinerja pegawai pemerintah di indonesia, banyaknya kasus penyimpangan yang ditemukan, menyebabkan kekecewaan dan hilangnya kepercayaan dari masyarakat terhadap pemerintah itu sendiri.

Tata kelola pemerintahan merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang dirasakan oleh masyarakat sebagai penerima layanan. Semakin baik suatu pemerintahan dikelola oleh para pengambil kebijakan maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakatpun akan semakin baik dan pada akhirnya akan mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat. Demi mewujudkan penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *good governance*.

Menurut lembaga administrasi negara (lan) pemerintahan dikatakan baik apabila telah memenuhi 9 (sembilan) aspek, yaitu : 1) partisipasi atau keikutsertaan masyarakat dalam proses pembuatan keputusan, kebebasan berserikat dan berpendapat, serta kebebasan untuk berpartisipasi secara konstruktif, 2) penegakan hukum atau hukum harus adil tanpa pandang bulu, ditegakan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak-hak



asasi manusia, 3) transparansi atau menciptakan kepercayaan timbal balik antara pemerintahan dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasinya, konsep ini diperlukan dalam menjaga objektivitas suatu organisasi pemerintah dalam menjalankan sistem kerjanya dengan memberikan informasi-informasi yang jelas, akurat, mudah diakses, dan mudah dipahami serta dapat dipertanggungjawabkan oleh semua pemangku kepentingan dalam organisasi tersebut, 4) konsensus atau bertindak sebagai mediator bagi kepentingan yang berbeda untuk mencapai kesepakatan dan jika memungkinkan dapat diberlakukan terhadap berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah, 5) kesetaraan atau kesamaan dalam perlakuan dan pelayanan, 6) efektifitas atau segala proses dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tujuan organisasi, 7) efisiensi atau menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggungjawab, 8) akuntabilitas atau para pengambil keputusan (pemerintah, swasta, masyarakat madani) harus bertanggungjawab kepada publik sesuai dengan jenis keputusan baik internal maupun eksternal, 9) visi strategis atau para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan manusia dalam memahami aspek-aspek historis, kultural dan kompleksitas sosial yang mendasari perspektif mereka. Apabila salah satu dari aspek tersebut tidak diperhatikan maka dapat dikatakan bahwa tata kelola pemerintahan yang dijalankan belum dapat dikatakan baik.

Menurut uu nomor 17 tahun 2003, salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan negara adalah penyampaian laporan pertanggungjawaban keuangan pemerintah yang memenuhi prinsip-prinsip tepat waktu dan disusun dengan mengikuti standar akuntansi pemerintah yang telah diterima secara umum. Standar akuntansi pemerintah diartikan sebagai prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintahan yang mempunyai

kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah di Indonesia.

Terselenggaranya *good governance* merupakan persyaratan utama untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat dengan sistem peradilan yang baik dan sistem pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Pemerintah daerah saat ini dihadapkan pada berbagai tuntutan baik dari segi internal yaitu peningkatan kinerja yang optimal dan segi eksternal yaitu adanya tuntutan masyarakat yang menghendaki agar pemerintah daerah mampu menciptakan tujuan masyarakat daerah yang sejahtera sebagai suatu implikasi dari penerapan otonomi daerah yang mengedepankan akuntabilitas kinerja dan peningkatan pelayanan publik (Abdul Halim: 2007). Dan dalam rangka hal tersebut, diperlukan pemahaman dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan nyata sehingga dalam penyelenggaraan kinerja keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada publik dapat berlangsung secara tepat dan berdaya guna.

Menurut ketua komisi B DPRD Kota Yogyakarta Nasrul Khoiri “terdapat kejanggaran yang tertulis dalam laporan hasil pemeriksaan (LHP) tahun anggaran 2016 terkait pajak air tanah diantaranya tidak ada pajak air tanah yang masuk dari kantor pemerintahan dan instansi TNI dan Polri, padahal kedua instansi tersebut merupakan subjek pajak. Selain itu justru beberapa sekolah dikenakan pajak air tanah, nominal pajak dari Rp 3,9 juta s/d 193 juta. Hal tersebut bertentangan dengan Perwal nomor 25 tahun 2016 yang menyatakan tempat sosial bukan merupakan subjek pajak” (solopos.com).

Kasus diatas menunjukkan, prinsip transparansi pemerintah Kota Yogyakarta belum dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari informasi-informasi yang disajikan dalam laporan akuntabilitas belum akurat.

Kurang optimalnya penerapan prinsip *good governance* dalam suatu pemerintahan dapat disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal di organisasi tersebut dan pemahaman tentang prinsip *good governance* yang kurang dimaksimalkan. Peran sistem pengendalian intern juga sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui kinerja pemerintah.

Menurut peraturan pemerintah republik indonesia nomor 60 tahun 2008, tentang sistem pengendalian intern pemerintah yang selanjutnya disingkat spip, bahwa sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Coso mengatakan pengendalian intern ada lima komponen yaitu 1) lingkungan pengendalian intern yang baik, akan memberikan kontribusi baik dalam menciptakan suasana kerja sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasinya, 2) informasi dan komunikasi akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja karena semua karyawan memperoleh dan bertukar informasi yang diperlukan dalam melakukan aktivitas operasional organisasi, 3) aktivitas pengendalian akan mendorong karyawan dalam mentaati dan melaksanakan peraturan dan standarkerja yang sudah ditetapkan, 4) pemantauan yang baik akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja.

Spip berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan dan tolok ukur efektivitas pelaksanaan sistem pengendalian intern. Untuk wilayah pemerintah kota yogyakarta, kebijakan penyelenggaraan spip diatur dalam peraturan walikota nomor 61 tahun 2010 tentang penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan pemerintah kota yogyakarta. Keberhasilan penerapan spip dapat diukur dengan penilaian maturitas penyelenggaraan spip. Tingkat maturitas penyelenggaraan spip merupakan kerangka kerja yang memuat karakteristik dasar yang menunjukkan tingkat kematangan penyelenggaraan spip yang terstruktur dan berkelanjutan. Semakin tinggi nilai tingkat maturitas spip suatu daerah, maka semakin baik pula pelaksanaan spip di daerah tersebut.

Pemerintah kota yogyakarta merupakan satu-satunya wilayah di diy yang telah berhasil mencapai level 3 tingkat maturitas spip. Namun apabila dilihat

dari pencapaian tujuan sipip khususnya pengamanan aset negara/daerah dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, masih terdapat beberapa kelemahan sistem pengendalian intern, seperti : pemerintah kota belum mengatur biaya standar perjalanan dinas yang belum memadai, aset tetap yang diserahkan ke pemerintah kota yogyakarta belum termasuk aset tetap tahun 2016 serta belum tervalidasi, dan kurangnya volume kerja yang berindikasi pada berkurangnya pendapatan daerah (solopos.com).

Hal tersebut, menandakan kurang efektifnya sistem pengendalian intern dan transparansi pemerintah kota yogyakarta. Penerapan sistem pengendalian intern dan prinsip *good governance* yang kurang efektif akan berdampak pada kinerja pemerintah.

#### 1.2. Rumusan masalah

1. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah kota yogyakarta.
2. Seberapa besar pengaruh *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) terhadap kinerja pemerintah kota yogyakarta.
3. Seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern dan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) terhadap kinerja pemerintah kota yogyakarta.

#### 1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah kota yogyakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) terhadap kinerja pemerintah kota yogyakarta.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengendalian intern dan *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik) terhadap kinerja pemerintah kota yogyakarta.

#### 1.4. Kontribusi penelitian

##### 1. Kontribusi praktis

###### a. Bagi penulis

Dapat meningkatkan atau memperdalam pengetahuan dan pemahaman serta memecahkan masalah yang dibahas mengenai pengawasan intern dan kebijakan standar akuntansi pemerintah (SAP) terhadap kinerja pemerintah daerah provinsi DIY. Penelitian ini juga berguna untuk usulan penelitian yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh skripsi sarjana pada fakultas ekonomi akuntansi stie widya wiwaha yogyakarta.

###### b. Bagi perkembangan ilmu

Dapat menambah pengetahuan dan memberikan referensi ilmiah khususnya akuntansi sektor publik mengenai pengawasan intern dan kebijakan standar akuntansi pemerintah (SAP) terhadap kinerja pemerintah daerah di provinsi DIY, dengan membuktikan teori serta hasil penelitian terdahulu.

##### 2. Kontribusi akademis

###### A. Bagi penulis

bagi penulis sendiri, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang teori dan prakteknya di lapangan belajar menganalisa dan menganalisis permasalahan yang ada khususnya dalam penelitian ini.

hasil penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu akuntansi.

###### B. Bagi perkembangan ilmu

diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasinau referensi yang diperlukan untuk pengembangan pengetahuan yang lebih lanjut.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

#### 2.1 Sistem pengendalian intern

##### 2.1.1. Pengertian sistem pengendalian intern

Menurut pp no, 60 tahun 2008 dijelaskan bahwa sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Menurut Mulyadi (2014:163) sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong terjadinya kebijakan manajemen.

Sedangkan menurut Romney dan Steibart (2012) sistem pengendalian internal adalah suatu proses karena termasuk didalam aktivitas operasional organisasi dan merupakan bagian integral dari kegiatan pengelolaan. Pengendalian internal memberikan jaminan yang lengkap dan wajar untuk sulit dicapai. Selain sistem pengendalian intern memiliki keterbatasan, seperti kerentanan terhadap kesalahan sederhana, penilaian yang salah dan pengambilan keputusan, mengabaikan manajemen dan terjadinya kolusi.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan sistem pengendalian intern adalah suatu kegiatan dilakukan oleh seluruh anggota organisasi meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien.

### 2.1.2. Tujuan sistem pengendalian intern

Untuk mencapai pengelolaan keuangan negara yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan berpedoman pada spip sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah ini.

Spip sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Tujuan penyelenggaraan tersebut adalah untuk menentukan apakah pengendalian telah berjalan seperti yang dirancang dan apakah orang yang melaksanakan memiliki kewenangan serta kualifikasi yang diperlukan untuk melaksanakan pengendalian secara efektif, sedangkan tujuan dibangunnya sistem pengendalian intern menurut Mahmudi (2010:20) adalah:

1. Untuk melindungi aset (termasuk data) negara
2. Untuk memelihara catatan secara rinci dan akurat
3. Untuk menghasilkan informasi keuangan yang akurat, relevan, dan andal
4. Untuk menjamin bahwa laporan keuangan disusun sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku (standar akuntansi pemerintah/sap)
5. Untuk efisiensi dan efektifitas operasi
6. Untuk menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundangan yang berlaku

### 2.1.3. Unsur-unsur sistem pengendalian intern

Menurut pp no 60 tahun 2008 bahwa spip terdiri atas unsur:

1. Lingkungan pengendalian

Pada pp no 60 tahun 2008 ayat 4 di jelaskan bahwa pimpinan instansi wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian

yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian internal dalam lingkungan kerjanya, melalui:

- a) Penegakan integritas dan nilai etika;
- b) Komitmen terhadap kompetensi;
- c) Kepemimpinan yang kondusif;
- d) Pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan;
- e) Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang tepat;
- f) Penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sdm

## 2. Penilaian resiko

Dalam rangka penilaian resiko, pimpinan instansi pemerintah dapat menetapkan tujuan pada tingkat kegiatan, dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Penilaian resiko ini terdiri atas:

- a) Penetapan tujuan instansi secara keseluruhan
- b) Penetapan tujuan pada tingkat kegiatan
- c) Identifikasi resiko
- d) Analisis resiko
- e) Mengelola resiko selama perubahan

## 3. Kegiatan pengendalian

Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dari sifat, tugas dan fungsi yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian sebagaimana yang dimaksud pada pp no 60 tahun 2008 pasal 18 ayat (3) terdiri atas:

- a) Review atas kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan;
- b) Pembinaan sumber daya manusia;
- c) Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi;
- d) Pengendalian fisik atas aset;
- e) Penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja;
- f) Pemisahan fungsi;
- g) Otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting;
- h) Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian;



- i) Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya;
- j) Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya; dan
- k) Dokumentasi yang baik atas sistem pengendalian intern serta transaksi dan kejadian penting.

Menurut Mahmudi (2010:22) komponen penting yang terkait dengan sistem pengendalian intern khususnya kegiatan pengendalian antara lain:

- a) Sistem dan prosedur akuntansi
- b) Otorisasi
- c) Formulir, dokumen dan catatan
- d) Pemisahan tugas

#### 4. Informasi dan komunikasi

Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi sebagaimana dimaksud wajib diselenggarakan secara efektif. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pimpinan instansi pemerintah harus sekurang-kurangnya :

- a) Menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi; dan
- b) Mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

#### 5. Pemantauan

Pemimpin instansi pemerintah wajib melakukan pemantauan sistem pengendalian intern. Pemantauan sistem pengendalian intern sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pemantauan yang berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya.

Pemantauan berkelanjutan sebagaimana dimaksud dalam pasal 43 ayat (2) diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi,

pembandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas.

#### 2.1.4. Pihak yang bertanggungjawab atas pengendalian intern

Menurut Jalu Aribowo (2009) peran dan tanggung jawab orang-orang dalam organisasi terhadap spip adalah:

##### 1. Manajemen

Dalam hal ini adalah menteri/pimpinan, lembaga, gubernur, dan bupati/walikota serta jajaran manajemen di lingkungannya. Para pimpinan inilah yang paling bertanggungjawab menyelenggarakan spip dilingkungan kerjanya. Disamping itu pimpinan memegang peranan penting dalam penerapan spip yang memerlukan keteladanan dari pimpinan yang mempengaruhi integritas, etika dan faktor lainnya dari lingkungan pengendalian yang positif.

##### 2. Seluruh pegawai

SPIP dengan berbagai tingkatan, menjadi tanggungjawab semua pegawai dalam suatu instansi dan seharusnya ada dalam uraian pekerjaan setiap pegawai. Setiap pegawai menghasilkan informasi yang digunakan dalam sistem pengendalian intern atau melakukan tindakan lain yang diperlukan untuk mempengaruhi pengendalian. Setiap pegawai juga harus bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan masalah dalam pelaksanaan kegiatan instansi, ketidakpatuhan terhadap aturan perilaku, serta pelanggaran kebijakan atau tindakan-tindakan yang illegal lainnya.

##### 3. Aparat pengawasan intern pemerintah (APIP)

Aparat pengawasan intern pemerintah (APIP) memiliki peran yang penting untuk mengevaluasi efektivitas penerapan spip, dan memberikan kontribusi terhadap efektivitas spip yang sedang berlangsung. Karena posisi organisasi apip independen dari manajemen serta otoritas yang disandangnya, apip sering berperan dalam fungsi pemantauan.

#### 4. Auditor eksternal dan pihak luar instansi

Sejumlah pihak luar sering memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi. Auditor eksternal membawa pandangan yang objektif dan independen, mengkontribusikan langsung melalui pernyataan audit atas laporan keuangan dan tidak langsung menyediakan informasi penting untuk manajemen dalam menjalankan tanggung jawabnya termasuk sistem pengendalian intern.

Pihak lain yang juga memberikan pengaruh kepada instansi adalah legislator, regulator dan *stakeholders* lainnya yaitu pihak-pihak yang berkepentingan atau terkait dengan instansi. Namun pihak luar tidak bertanggung jawab atau tidak menjadi bagian dalam sistem pengendalian intern.

##### 2.1.5. keterbatasan sistem pengendalian intern

Menurut Hiro Tugiman (2006:9) menyatakan bahwa permasalahan pengendalian yang merupakan keterbatasan, antara lain:

1. Banyak pengendalian yang ditetapkan memiliki tujuan yang tidak jelas.
2. Pengendalian lebih diartikan sebagai tujuan akhir yang harus dicapai bukan sebagai atau sasaran untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Pengendalian ditetapkan terlalu berlebihan (*over controlling*) tanpa memperhatikan sisi manfaat dan biayanya
4. Penerapan yang tidak tepat dari pengendalian juga mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya inisiatif dan kreatifitas setiap orang.
5. Pengendalian tidak memperhitungkan aspek perilaku ( *behavioral* ) padahal faktor manusia merupakan kunci utama untuk berhasilnya suatu pengendalian

##### 2.1.6. Efektifitas pengendalian intern

Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif bila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum, dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

Menurut Mardiasmo (2004: 134) pengertian efektivitas adalah sebagai berikut: “efektivitas adalah ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan, maka organisasi tersebut dikatakan telah berjalan efektif. Hal terpenting yang perlu dicatat adalah bahwa efektivitas tidak menyatakan tentang besar biaya yang telah dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut. Biaya boleh jadi melebihi apa yang telah dianggarkan, boleh jadi dua kali lebih besar daripada yang telah dianggarkan. Efektivitas hanya melihat apakah suatu program atau kegiatan telah mncapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pengertian diatas jika dikaitkan dengan penerapan pengendalian internal dapat dikatakan bahwa tercapainya tujuan suatu organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen melalui penerapan sistem pengendalian internal.

Tujuan sistem pengendalian internal pemerintah sendiri memiliki tujuan untuk mencapai kegiatan pemerintahan yang efektif dan efisien, perlindungan aset negara, keterlaksanaan laporan keuangan, dan kepatuhan pada perundang-undangan dan peraturan serta kebijakan yang berlaku.

## 2.2 *Good governance*

### 2.2.1. Pengertian *good governance*

Menurut Budi Mulyawan (2009) *good governance* diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. *Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan *good governance* ditngkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Santoso (2009:131) *good governance* adalah hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta, dan masyarakat.

Dalam hal ini adalah pemerintahan yang mengembangkan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektifitas, supremasi hukum, dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat.

Pengertian *good governance* menurut mardiasmo (1999:18) adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintah yang baik.

Menurut bank dunia yang dikutip oleh whab (2002:34) menyebut *good governance* adalah suatu konsep dalam penyelenggaraan manajemen pembangunan solid dan bertanggung jawab sejalan dengan demokrasi yang pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan invesatasi yang langka dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *good governance* adalah hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta, dan masyarakat yang dilandasi oleh etika profesional.

### 2.2.2. Aktor-aktor *good governance*

Aktor-aktor *good governance* menurut Sedarmayanti (2009:280), antara lain:

1. Negara/pemerintah: konsepsi pemerintahan pada dasarnya adalah kegiatan- kegiatan kenegaraan, tetapi lebih jauh dari itu melibatkan pula sektor swasta dan kelembagaan masyarakat madani. Peran pemerintah melalui kebijakan publiknya sangat penting penyimpangan yang terjadi di dalam pasar dapat dihindari. Dalam kaitannya dengan bidang pendidikan, pemerintah dan dinas- dinas yang berkaitan seperti dinas pendidikan. Negara sebagai salah satu unsur *governance*, di dalamnya termasuk lembaga politik dan lembaga sektor publik. Peran pemerintah melalui kebijakan publiknya sangat penting dalam memfasilitasi terjadinya mekanisme pasar yang benar sehingga penyimpangan yang terjadi di dalam pasar dapat dihindari.
2. Sektor swasta: pelaku sektor swasta mencakup perusahaan swasta yang aktif dalam interaksi dalam sistem pasar, seperti: industri pengolahan

perdagangan, perbankan, koperasi termasuk kegiatan sektor informal. Dalam bidang pendidikan, sektor swasta meliputi yayasan-yayasan yang mengelola sekolah swasta.

3. Masyarakat madani: kelompok masyarakat dalam konteks kenegaraan pada dasarnya berada diantara atau di tengah-tengah antara pemerintah dan perseorangan, yang mencakup baik perseorangan maupun kelompok masyarakat yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi. Dalam bidang pendidikan ada yang dinamakan dewan pendidikan yang merupakan lembaga *independent* yang memiliki posisi sejajar dengan bupati/ walikota dan dprd.

*Good governance* memungkinkan adanya kesejajaran peran antara ketiga aktor di atas. Sebagaimana dalam pengembangan kapasitas *good governance*, ada yang disebut dengan perubahan dalam distribusi kewenangan yaitu telah terjadi distribusi kewenangan yang tadinya menumpuk di pusat untuk didesentralisasikan kepada daerah, masyarakat, asosiasi dan berbagai kelembagaan yang ada di masyarakat. Artinya saat ini pemerintah bukanlah satu-satunya aktor dalam pengambilan keputusan, masyarakat dan juga pihak swasta pun berkesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.

### 2.2.3. Prinsip-prinsip *good governance*

Kepemerintahan yang baik menurut undp (1997) mengidentifikasi lima karakteristik yaitu:

1. Interaksi, melibatkan tiga mitra besar yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat madani untuk melaksanakan pengelolaan sumber daya ekonomi, sosial, dan politik.
2. Komunikasi, terdiri dari sistem jejaring dalam proses pengelolaan dan kontribusi terhadap kualitas hasil.
3. Proses penguatan sendiri, adalah kunci keberadaan dan kelangsungan keteraturan dari berbagai situasi kekacauan yang disebabkan dinamika dan perubahan lingkungan, memberi kontribusi terhadap partisipasi dan menggalakkan kemandirian masyarakat, dan memberikan

kesempatan untuk kreativitas dan stabilitas berbagai aspek pemerintahan yang baik.

4. Dinamis, keseimbangan berbagai unsur kekuatan kompleks yang menghasilkan persatuan, harmoni, dan kerja sama untuk pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan, kedamaian dan keadilan, dan kesempatan merata untuk semua sektor dalam masyarakat madani.
5. Saling ketergantungan yang dinamis antara pemerintah, kekuatan pasar, dan masyarakat madani.

menurut Sedarmayanti (2009:282-287) lima karakteristik dalam *good governance* mencerminkan terjadinya proses pengambilan keputusan yang melibatkan *stakeholders* dengan menerapkan prinsip *good governance* yaitu partisipasi, transparansi, berorientasi kesepakatan, kesetaraan, efektif dan efisien, akuntabilitas, serta visi dan misi. Sedangkan lembaga administrasi negara (lan) (2003) mengungkapkan prinsip-prinsip *good governance* antara lain yaitu akuntabilitas, transparansi, kesetaraan, supremasi hukum, keadilan, partisipasi, desentralisasi, kebersamaan, profesionalitas, cepat tanggap, efektif dan efisien, dan berdaya saing. Mustopadidjaja (2002) mengatakan prinsip-prinsip *good governance* adalah demokrasi dan pemberdayaan, pelayanan, transparansi dan akuntabilitas, partisipasi, kemitraan, desentralisasi, dan konsistensi kebijakan dan kepastian hukum.

Menurut Sedarmayanti (2009:289) 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 akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi (Sedarmayanti, 2009:289).

#### 2.2.4. Kendala mewujudkan *good governance*

Upaya perbaikan sistem birokrasi belum berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat. Hal tersebut terkait dengan tingginya kompleksitas dalam mencari solusi perbaikan. Demikian pula masih tingginya tingkat

penyalahgunaan wewenang, banyaknya praktik kkn, dan masih lemahnya pengawasan terhadap kinerja aparatur negara merupakan cerminan kondisi kinerja birokrasi yang masih jauh dari harapan. Banyaknya permasalahan birokrasi tersebut belum sepenuhnya teratasi, baik dari sisi internal maupun eksternal (Sedarmayanti, 2009: 310-311).

dari sisi internal, faktor demokrasi dan desentralisasi telah membawa dampak pada proses pengambilan keputusan kebijakan publik. Dampak tersebut terkait dengan makin meningkatnya tuntutan akan partisipasi masyarakat dalam kebijakan publik, meningkatnya tuntutan penerapan prinsip tata pemerintahan yang baik antara lain transparansi, akuntabilitas, dan kualitas kinerja publik serta taat hukum. Secara khusus dari sisi internal birokrasi, berbagai permasalahan masih banyak yang dihadapi, antara lain pelanggaran disiplin, penyalahgunaan kewenangan, dan banyaknya praktik kkn. Dari sisi eksternal, faktor globalisasi dan revolusi teknologi informasi (*e-government*) merupakan tantangan tersendiri dalam upaya menciptakan pemerintahan yang bersih, baik, dan berwibawa. Hal tersebut terkait dengan makin meningkatnya ketidakpastian akibat perubahan faktor lingkungan politik, ekonomi, dan sosial yang terjadi dengan cepat (Sedarmayanti, 2009: 310-311).

Selain itu, problem demokrasi dari segi lembaga dan perilaku individu masih muncul. Rakyat masih belum merasa terwakili oleh keberadaan wakilnya di DPR(d) karena partisipasinya hanya pada saat pemilu, setelah itu rakyat ditinggal dalam proses pengambilan kebijakan. Rendahnya partisipasi dalam masyarakat mengurangi tingkat legitimasi pemerintah sehingga munculnya pemerintahan yang kuat ditingkat lokal maupun pusat masih dalam cita-cita (Nugroho, 2001).

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1. Pengertian kinerja

Menurut Bastian (2005) kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan



pembangunan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Seperti halnya menurut Mardiasmo (2002) kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah yang tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan tentunya ini semua memuat tentang penjabaran sasaran dan program yang telah direncanakan dalam pelaksanaan rencana strategi pemerintah daerah.

Menurut Mahmudi (2010) kinerja diartikan sebagai suatu konstruksi yang bersifat multidimensional dan pengukurannya sangat bergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk dan mempengaruhinya, antara lain:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, skill, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh *manager* atau *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi.
5. Faktor kontekstual/situasional, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi.

### 2.3.2. Pengukuran kinerja

Menurut Mardiasmo (2009:121) sistem pengukuran kinerja sektor publik merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment system*. Lebih lanjut menurut mardiasmo bahwa pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud yaitu:

1. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah. Ukuran kinerja dimaksudkan untuk dapat membantu pemerintah berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik.
2. Ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Menurut robertson dalam mahmudi (2010), pengukuran kinerja didefinisikan sebagai suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi, penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

### 2.3.3. Tujuan dan manfaat pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja merupakan bagian penting bagi proses pengendalian manajemen bagi sektor publik. Menurut mardiasmo (2009) secara umum, tujuan sistem pengukuran kinerja meliputi:

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik (*top down* dan *bottom up*);

2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga dapat di telusur perkembangan pencapaian strategi;
3. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai *goal congruence*; dan
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Sedangkan manfaat pengukuran kinerja sektor publik (ulum, 2012), antara lain:

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.
4. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

#### 2.3.4. Pendekatan pengukuran kinerja

Kinerja organisasi sektor publik yang bersifat multidimensional memiliki makna bahwa tidak ada indikator tunggal yang dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat keberhasilan secara komprehensif untuk semua jenis organisasi sektor publik, dengan begitu indikator kinerja yang dipilih akan sangat bergantung pada faktor kritikal keberhasilan yang telah diidentifikasi. Karena adanya sifat multidimensional atas kinerja organisasi

sektor publik tersebut maka pengukuran kinerja instansi pemerintah harus dibuat sekomprensif mungkin dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut niven (2003:30) terdapat enam konsep pengukuran kinerja organisasi sektor publik dan organisasi non profit, yaitu:

1. *Financial accountability*

*Financial accountability* adalah pengukuran kinerja organisasi sektor publik yang hanya berfokus pada seberapa besar anggaran yang telah dikeluarkan.

2. *Program products or outputs*

*Program products or outputs* adalah pengukuran kinerja organisasi sektor publik bergantung pada jumlah produk atau jasa dihasilkan dan beberapa jumlah orang yang dilayani.

3. *Adherence to standards quality in service delivery*

Pengukuran kinerja yang terkonsentrasi pada pelayanan yang mengarah pada ketentuan badan sertifikasi dan akreditasi pemerintah. Badan tersebut juga bertujuan untuk menjaga kualitas dan konsistensi produk atau jasa yang mereka berikan.

4. *Participant related measures*

Pengukuran kinerja yang menekankan pentingnya kepastian pemberian pelayanan hanya kepada mereka yang sangat membutuhkan, oleh karena itu organisasi sektor publik akan melakukan penilaian klien atau pelanggan yang akan dilayani berdasarkan status demografinya, sehingga bisa ditentukan mana pelanggan yang layak mendapatkan pelayanan terlebih dahulu.

5. *Key performance indicators*

Pengukuran kinerja yang berdasarkan pada pembentukan kriteria-kriteria tertentu yang dapat mewakili semua area yang ingin dinilai, untuk kemudian disusun indikator-indikator yang mampu mengukur kriteria tersebut.

## 6. *Client satisfaction*

Pengukuran kinerja organisasi publik didasarkan pada kepuasan pelanggan atas penyediaan barang atau pelayanan publik. Beberapa faktor utama yang menentukan kepuasan pelanggan, yaitu ketepatan waktu pelayanan, kemudahan untuk mendapat layanan dan kepuasan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Mahsun (2009) terdapat empat pendekatan pengukuran kinerja yang dapat diaplikasikan pada organisasi sektor publik, yaitu:

### a. Analisis anggaran

Analisis anggaran merupakan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan cara membandingkan anggaran pengeluaran dengan realisasinya. Hasil yang diperoleh berupa selisih lebih (*favourable variance*) atau selisih kurang (*unfavourable variance*). Teknik ini berfokus pada kinerja input yang bersifat finansial dan data yang digunakan adalah data anggaran dan realisasi anggaran.

Analisis anggaran ini bersifat analisis kinerja yang tradisional karena tidak melihat keberhasilan program, kinerja instansi pemerintah dikatakan baik jika realisasi pengeluaran anggaran lebih kecil daripada anggarannya dan sebaliknya jika realisasi pengeluaran anggaran lebih besar daripada anggarannya maka kinerja instansi pemerintah tersebut dinilai tidak baik.

### b. Analisis rasio laporan keuangan

Berikut dibawah ini beberapa pendapat mengenai definisi analisis laporan keuangan yang dikutip dari mahsun (2009), antara lain:

1. Menurut Bernstein (1983), analisis laporan keuangan mencakup penerapan metode, analisis atas laporan keuangan dan data lainnya untuk melihat dari laporan itu ukuran-ukuran dan hubungan tertentu yang sangat berguna dalam proses pengambilan keputusan.

2. Menurut Foster (1986), analisis laporan keuangan adalah mempelajari hubungan-hubungan dalam satu set laporan keuangan pada suatu saat tertentu dan kecenderungan-kecenderungan dari hubungan ini sepanjang waktu.
3. Menurut Helfert (1982), analisis laporan keuangan merupakan alat yang digunakan dalam memahami masalah dan peluang yang terdapat dalam laporan keuangan.

Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa analisis laporan keuangan merupakan alat yang digunakan untuk memahami masalah dan peluang yang terdapat dalam laporan keuangan pada suatu periode tertentu. Dalam menganalisis laporan keuangan terdapat berbagai cara yang digunakan untuk menggambarkan kondisi keuangan suatu organisasi salah satunya adalah teknik analisis rasio keuangan yang membandingkan angka- angka yang ada dalam satu laporan keuangan ataupun beberapa laporan keuangan pada satu periode waktu tertentu. Bagi tipe organisasi publik yang bertujuan *non profit*, maka rasio keuangan yang berhubungan dengan kemampuan pembiayaan pemerintah dalam menyediakan barang dan jasa publik dapat menjadi ukuran kinerja organisasi *non profit*. Rasio keuangan dimaksud adalah rasio likuiditas yang bertujuan mengukur kemampuan suatu organisasi untuk membayar kewajiban jangka pendek atau kewajiban yang segera jatuh tempo berdasarkan jumlah aset lancar yang dimiliki dan rasio solvabilitas yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar aset organisasi yang dibiayai dengan hutang usaha.

c. *Balanced scorecard*

*Balanced scorecard* merupakan pengukuran kinerja organisasi sektor publik yang berbasis pada aspek finansial dan non finansial yang diterjemahkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif finansial, perspektif kepuasan pelanggan, perspektif bisnis internal serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan.

d. Audit kinerja (*value for money*)

Audit kinerja merupakan pengukuran kinerja yang didasarkan pada konsep *value for money* yang merupakan perluasan ruang lingkup dari audit finansial. Indikator pengukuran kinerjanya terdiri dari ekonomi, efisiensi dan efektifitas. Pengukuran kinerja ekonomi berkaitan dengan pengukuran seberapa hemat pengeluaran yang dilakukan dengan cara membandingkan realisasi pengeluaran dengan anggarannya. Efisiensi berhubungan dengan pengukuran seberapa besar daya guna anggaran dengan cara membandingkan realisasi pengeluaran untuk memperoleh pendapatan dengan realisasi pendapatan. Sedangkan efektifitas berkaitan dengan seberapa tepat dalam pencapaian target dengan cara membandingkan *outcome* dengan *output*.

STIE Widya Winarta  
Jangan Plagiat

## 2.4 Tinjauan peneliti terdahulu

Tabel 2.1  
Tinjauan penelitian terdahulu

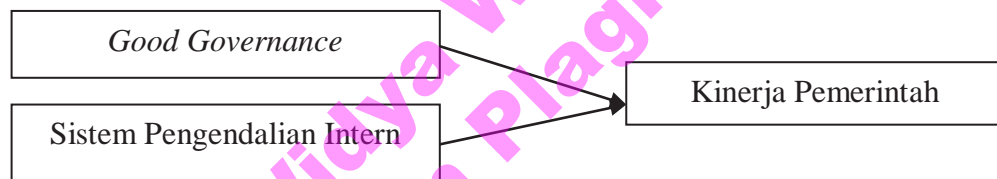
Nama	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Ira amelia, desmiyawati & nur azlina (2014)	Pengaruh <i>good governance</i> , pengendalian intern, dan budaya organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah (studi pada satuan kerja pemerintah kabupaten pelalawan)	Variabel independen • <i>Good governance</i> • Pengendalian intern • Budaya organisasi Variabel dependen • Kinerja pemerintah	<i>Good governance</i> dan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah
Adytia hutama hermawan (2013)	Sistem pengendalian intern dan <i>good governance</i> terhadap kinerja pemerintah daerah pada dinas perhubungan dan dinas komunikasi dan informatika	Variabel independen • <i>Good governance</i> • Pengendalian intern Variabel dependen • Kinerja pemerintah	<i>Good governance</i> dan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah
Tami nisita rahmani (2013)	Pengaruh penerapan sistem pengendalian intern dan <i>good government governance</i> terhadap	Variabel independen • <i>Good government governance</i> • Pengendalian	• Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas kota



	kinerja dinas pemerintah daerah kota bandung	intern Variabel dependen Kinerja pemerintah	bandung dengan arah positif. • Penerapan prinsip <i>good government governance</i> pada dinas kota bandung dinilai memadai.
Thami ayuri (2009)	Pengaruh sistem pengendalian intern Pemerintah dan penerapan <i>good governance</i> terhadap Kinerja aparatur di inspektorat provinsi jawa barat	Variabel independen • <i>Good government governance</i> Variabel dependen • Kinerja	Sistem pengendalian intern pemerintahan dan <i>good governance</i> Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Karlina ghazalah rahman (2015)	Pengaruh penerapan <i>good governance</i> dan pengendalian internal terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah di kota makassar	Variabel independen • <i>Good governance</i> • Pengendalian internal Variabel dependen • <i>Kinerja</i>	• Penerapan <i>good governance</i> di pemerintah kota makassar telah diterapkan dengan baik. • Penerapan pengendalian internal di pemerintah kota makassar diterapkan dengan baik • Penerapan <i>good governance</i> dan pengendalian secara simultan berpengaruh

			positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah di kota makassar.
--	--	--	---

Dari peneliti terdahulu, penulis ingin menguji kembali variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah karena belum konsistennya hasil penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dengan objek yang sama dan periode yang berbeda akan memberikan hasil informasi berbeda atau sama. Adapun faktor-faktor yang ingin diuji dalam penelitian ini adalah *good governance* dan sistem pengendalian intern. Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



## 2.5 Hipotesis

### 2.5.1. Keterkaitan sistem pengendalian intern dengan pemerintah daerah

Menurut Bastian (2009:54) mengenai hubungan sistem pengendalian intern dan kinerja menyatakan bahwa : “tujuan sistem pengendalian intern adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi (pemerintah), sistem pengendalian intern dilakukan untuk melindungi harta/aktiva organisasi dan pencatatan pembukuannya, sistem pengendalian intern digunakan untuk mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usahan dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.”

Menurut Murwanto (2012:195) mengenai hubungan sistem pengendalian intern terhadap kinerja menyatakan bahwa : “sistem pengendalian intern merupakan bagian utama dalam pengelolaan suatu organisasi, pengendalian intern juga terdiri dari rencana-rencana, metode-

metode, dan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi sehingga mendukung suatu kinerja”.

H1 : sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

#### 2.5.2. Keterkaitan *good governance* dengan kinerja pemerintah daerah

Menurut Agus Dwiyanto (2009:34) mengenai hubungan sistem pengendalian intern dan kinerja menyatakan bahwa : “dengan memiliki praktik *good governance* yang lebih baik, maka kualitas pelayanan publik dan kinerja pemerintah menjadi semakin baik, angka korupsi menjadi semakin rendah, dan pemerintah menjadi semakin peduli dengan kepentingan warga”

Sedarmayanti, (2004:4) merumuskan : “arti *good governance* sebagai pemerintahan yang mengemban akan menerapkan profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisien, efektifitas, supremasi hukum, guna mendukung kinerja eksekutif dan dapat di terima oleh semua masyarakat.

Penelitian Hermanson (2007), mengenai hubungan antara penerapan *good government governance* dengan kinerja organisasi menyatakan bahwa: “penerapan *good governance* berasosiasi dengan kinerja pemerintah . Suatu pemerintah akan sangat terbantu kinerjanya apabila dalam pemerintah tersebut menerapkan *good governance*, apabila *good governance*-nya bagus maka kinerjanya juga akan bagus, dan hal itu akan membuat output yang dihasilkan juga akan bagus. Hal tersebut menunjukkan bahwa kewajiban penerapan *good governance* merupakan suatu hal yang tepat dalam suatu pemerintah”

H2 : *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

#### 2.5.3. Keterkaitan sistem pengendalian intern dan *good governance* dengan kinerja pemerintah daerah

Dari penjelasan di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut :

H3 : sistem pengendalian intern dan *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Metode dan teknik pengumpulan data

#### 3.1.1. Jenis data dan sumber data

Data dalam penelitian ini berupa data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari pegawai pemerintah kota yogyakarta.

Data ini berupa kuesioner yang telah diisi oleh para pegawai pemerintah kota yogyakarta yang menjadi responden terpilih dalam penelitian ini. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan atau yang tidak dipublikasikan. Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode tinjauan kepustakaan (*library research*) dan mengakses *website* maupun situs-situs.

#### 3.1.2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdaftar di kantor pemerintah kota yogyakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 5.577 pegawai. Guna efisiensi waktu dan biaya, maka tidak semua pegawai tersebut menjadi objek dalam penelitian ini. Oleh karena itu dilakukanlah pengambilan sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Sampelnya adalah orang-orang yang ditemui oleh peneliti secara acak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus formula *slovin* yaitu :

$$n = \frac{N}{1+ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = proses kelonggaran teknik dalam

$$n = \frac{5.577}{1+5.577 (0,1)^2}$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 98,24 yang dibulatkan menjadi 100 pegawai.

### 3.1.3. Metode analisis data

Pengolahan data dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan 5 poin skala likert, 1 untuk sts hingga 5 untuk ss dalam kuesioner yang isi setiap responden, kemudian dihitung dan diolah dengan menggunakan program *software statistical product and service solution (spss)* versi 16 untuk menghasilkan perhitungan yang menunjukkan pengaruh variable independen terhadap variable dependen.

Tabal 3.1

Skor jawaban responden

No	Jawaban responden	Skor jawaban
1.	Sangat setuju (ss)	5
2.	Setuju (s)	4
3.	Netral (n)	3
4.	Tidak setuju (ts)	2
5.	Sangat tidak setuju (sts)	1

### 3.2. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja pemerintah (y) dan yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah *good governance* (x1) dan sistem pengendalian intern (x2).

Tabel 3.2  
Variabel penelitian

Variabel	Definisi variabel	Dimensi	Indikator	Skala ukur	No. Kuesioner
Sistem pengendalian intern (x1)	Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan Memadai atas	1. Lingkungan pengendalian	Menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya melalui: 1. penegakan integritas dan Nilai etika 2. Komitmen terhadap kompetensi 3. Kepemimpinan yang kondusif 4. pembentukan struktur organisasi	Ordinal	1

	<p>tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. (pp no 60 tahun 2008)</p>		<p>yang sesuai dengan kebutuhan</p> <p>5.pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat</p> <p>6.penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia</p> <p>7.perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif</p> <p>8.hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait.</p>		
		2. Penilaian risiko	<p>1. Pengendalian intern harus memberikan penilaian atas risiko yang dihadapi unit organisasi baik dari luar maupun dari dalam</p> <p>2. Identifikasi risiko</p>		2



			dan analisis risiko.		
		3. Kegiatan pengendalian	<p>1. Memastikan bahwa arah pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan</p> <p>2. kegiatan pengendalian harus efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi</p> <p>3. Efektifitas dan Efisiensi dalam pencapaian tujuan harus sesuai dengan ukuran, kompleksitas dan sifat dari tugas dan fungsi suatu instansi pemerintah yang bersangkutan.</p>		3
		4. Informasi dan komunikasi	Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan		4

			informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat dan wajib dilaksanakan secara efektif.		
		5. Pemantauan pengendalian intern.	Pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya.		5
<i>Good governance</i> (x2)	Pelaksanaan kewenangan politik, ekonomi dan administrasi dalam mengelola masalah bangsa. (undp)	1. Partisipasi	1.memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi secara konstruktif  2.memberikan kesempatan kepada masyarakat dalam proses pembuatan keputusan		6  7
		2. Penegakan hukum	1.memberlakukan hukum yang telah dibuat kepada seluruh lapisan masyarakat.  2.menegakkan hukum dengan baik.		8  9

	3. Transparansi	<p>1.mengembangkan sistem akuntansi berdasarkan standar akuntansi dan praktek terbaik untuk memastikan kualitas laporan keuangan.</p> <p>2.mempublikasikan informasi keuangan dan informasi lain yang material Yang berdampak signifikan pada kinerja pemerintah</p>	10
	4. Konsensus	Membuat kebijakan dengan memperhatikan kepentingan semua pihak masyarakat.	13
	5. Kesetaraan	Memberikan kesempatan kepada seluruh masyarakat untuk memperbaiki, mempertahankan kesejahteraan mereka.	14
	6. Efektifitas dan efisiensi	Mengelola sumber daya yang dimiliki secara efisien dan membuahkan hasil.	15
			16
			17
			18



	terukur. (pp no. 8 tahun 2006)		5. Melaksanakan program berturut-turut dengan biaya di tahun ke-2 lebih kecil dari tahun sebelumnya.		
		Efisiensi	<p>1. Memilih strategi yang memerlukan biaya terendah untuk mencapai tujuan pemerintah daerah</p> <p>2. pengurangan aktivitas yang tidak menambah nilai bagi kesejahteraan masyarakat</p> <p>3. penghilangan aktivitas dan fungsi yang tidak menambah nilai bagi kesejahteraan masyarakat dan justru membebani anggaran.</p>		25

		Efektivitas	1. Mengacu pada visi dan misi organisasi  2. menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik  3. meningkatkan partisipasi masyarakat	26
--	--	-------------	--	----

### 3.3. Teknik analisis data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen, digunakan juga untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh, serta untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis regresi berganda dipilih karena dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun secara bersama-sama.

#### 1. Statistik deskriptif.

Menurut Yulius (2010) deskriptif berarti memberi gambaran. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan menyajikan data. Statistik deskriptif menggambarkan karakteristik umum dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan lebih rinci sehingga dapat diketahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu *sistem pengendalian intern*, *good governance*, dan kinerja.

Analisis deskriptif adalah proses pengolahan data yang telah didapat dari responden. Data tersebut dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut: (a) verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner

yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab dengan lengkap oleh responden.

2. Uji kelayakan data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurannya (Wijaya, 2012). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r$  hitung dengan koefisien  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel berarti item valid. Sebaliknya jika  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel berarti item tidak valid.

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah (Wijaya, 2012). Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,40 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,4-0,6 sedang (cukup) dan lebih dari 0,60 adalah baik. (Arikunto, 2010).

3. Analisis pengujian asumsi klasik.

Untuk memperoleh hasil pengujian baik maka semua data yang dibutuhkan dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu agar tidak melanggar asumsi klasik yang ada, dapat memperoleh hasil pengujian hipotesis yang tepat dan dapat dipertanggungjawabkan serta menghasilkan model regresi yang signifikan dan representatif. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Namun karena data yang digunakan adalah data *cross section* maka uji autokorelasi tidak dilakukan. Asumsi klasik yang diuji yaitu:

a. Uji normalitas

menurut Wijaya (2012) uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan metode *kolmogorov smirnov*, dengan melihat nilai signifikan pada 0,05. Jika nilai signifikan yang dihasilkan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikan yang dihasilkan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah regresi yang berdistribusi normal.

b. Uji multikolinieritas

Menurut Wijaya (2012) uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjuk untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai variance inflation factor (vif) dan toleransi. Jika  $vif < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas tapi jika  $vif > 10$  dan  $tolerance < 0,1$  berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2012) heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Dalam uji ini, apabila hasilnya  $sig > 0,05$  maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, model yang baik ialah tidak terjadi heterokedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

4. Analisis regresi berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Alat uji ini digunakan untuk  $h_1$ ,  $h_2$ ,  $h_3$ ,  $h_4$ , dan  $h_5$ . Signifikan pada level 0,05 dan 0,01 (two-tailed), artinya



hipotesis ditolak apabila koefisiennya 0,05 atau lebih dan diterima apabila koefisiennya kurang dari 0,05. Berikut model regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

Y = kinerja

$\alpha$  = konstanta

B = koefisien regresi

X1 = sistem pengendalian intern

X2 = *good governance*

E = standar error

#### 5. Analisis pengujian hipotesis

Menurut Priyatno (2010) uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi). Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression*).

##### a. Uji koefisien determinasi

Menurut Priyatno (2010) uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $x_1, x_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel y. Nilai  $r^2$  mempunyai range antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq r^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $r^2$  maka semakin bagus model regresi yang digunakan. Sedangkan semakin kecil nilai  $r^2$  artinya variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil.

##### b. Uji t

menurut Priyatno (2010) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $x_1, x_2, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh terhadap variabel y. Kaidah keputusan :

- i. Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu sistem

pengendalian intern dan *good governance* dengan variabel terikat yaitu kinerja.

- ii. Jika,  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas yaitu sistem pengendalian intern dan *good governance* dengan variabel terikat yaitu kinerja; dengan tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05.
- c. Uji f  
menurut Priyatno (2010) uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $x_1, x_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $y$ . Uji f statistik digunakan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan sudah *fixed* atau belum, dengan ketentuan jika  $p \text{ value} > (\alpha) = 0,05$  dan  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , model tersebut sudah *fixed* dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau ( $\alpha$ ) = 0,05.

STIE Widyadarmas  
Jangan Plagiat

## BAB IV

### ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Pengumpulan data

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah kota yogyakarta.. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang berada di pemerintah kota yogyakarta. Jumlah kuesioner yang dikiriskan adalah sebanyak 115 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 112 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 3 kuisioner. Kuesioner yang tidak lengkap 12. Kuisioner yang dapat diolah berjumlah 100. Gambaran mengenai data sampel ini dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.1

Data sempel penelitian

No	Ketrangan	Qty
1.	Jumlah kuisoner yang dibagikan	115
2.	Jumlah kuisioner yang tidak kembali	(3)
3.	Jumlah kuisiner yang tidak lengkap	(12)
4.	Jumlah kuisioner yang siap diolah	100

Sumber: data primer diolah, 2018

#### 4.2. Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pemerintah kota yogyakarta. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden

penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama kerja.

- a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Persentase
1.	Laki-laki	59 %
2.	Perempuan	41 %
3.	Jumlah	100 %

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 59 orang atau 59 % responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 41 orang atau 41 % responden berjenis kelamin perempuan.

- b. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan usia

No	Usia	Persentase
1.	21-30 tahun	49 %
2.	31-40 tahun	37 %
3.	41-50 tahun	12 %
4.	> 50 tahun	2 %
Jumlah		100 %

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 21-30 tahun dengan jumlah 49 responden atau 49 %, kemudian 37% atau 37 orang responden berusia 31-40 tahun,

12% atau 12 responden berusia 41-50 tahun, sedangkan sisanya 2% atau 2 responden berusia > 50 tahun.

- c. Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.4

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Persentase
1.	Sma	2 %
2.	D1-d3	9 %
3.	S1	87 %
4.	S2	2 %
Jumlah		100 %

Sumber: data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir strata satu (s1) dengan jumlah 87 responden atau 87 %. Kemudian 9 % atau 9 orang berpendidikan terakhir diploma 1-3, 2 % atau 2 orang berpendidikan terakhir sma dan 2 % atau 2 orang berpendidikan terakhir strata dua (s2).

- d. Diskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.5

Hasil uji deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Persentase
1.	0-5 tahun	76 %
2.	6-10 tahun	19 %
3.	>10 tahun	5 %
Jumlah		100 %

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 0-5 tahun atau 76%. Kemudian 19% atau sebanyak 19 orang telah bekerja selama 6-10 tahun, dan 5 % atau 5 orang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

#### 4.3. Analisis diskriptif

Analisis diskriptif memberikan gambaran umum data dan memberikan informasi pemusatan data secara rinci dan rapi. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah nilai maximum, nilai minimum, nilai mean, dan standar deviation. Serta gambaran mengenai data penelitian yang di maksud dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.7  
Hasil uji statistik diskriptif

<i>Variabel</i>	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Mazsimum</i>	<i>Meam</i>	<i>Std. Deviation</i>
X1	100	2	5	3,11	0,49
X2	100	2	5	3,24	0,49
Y	100	2	5	3,28	0,68

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan deskriptif statistik masing-masing variabel penelitian. Nilai rata-rata sistem pengendalian intern sebesar 3,11. Standar deviasi sebesar 0,49. Nilai minimum untuk sistem pengendalian intern sebesar 2 dan nilai maksimumnya sebesar 5. Nilai rata-rata *good governance* sebesar 3,24. Standar deviasi sebesar 0,49. Nilai minimum untuk *good governance* sebesar 2 dan nilai maksimumnya sebesar 5. Nilai

rata-rata kinerja sebesar 3,28. Standar deviasi sebesar 0,68. Nilai minimum untuk kinerja sebesar 2 dan nilai maksimumnya sebesar 5.

#### 4.4. Uji kelayakan data

##### a. Uji validitas

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment person*, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item valid. Sebaliknya  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item tidak valid (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan melakukan uji korelasi antara pernyataan masing-masing variabel dengan skor total (*item total correlation*). Ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8  
Hasil uji validitas variabel penelitian

Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,590	0,1965	Valid
X1.2	0,748	0,1965	Valid
X1.3	0,713	0,1965	Valid
X1.4	0,729	0,1965	Valid
X1.5	0,460	0,1965	Valid
X2.1	0,682	0,1965	Valid
X2.2	0,628	0,1965	Valid
X2.3	0,654	0,1965	Valid
X2.4	0,419	0,1965	Valid
X2.5	0,478	0,1965	Valid
X2.6	0,376	0,1965	Valid
X2.7	0,664	0,1965	Valid
X2.8	0,713	0,1965	Valid
X2.9	0,783	0,1965	Valid
X2.10	0,627	0,1965	Valid
X2.11	0,647	0,1965	Valid
X2.12	0,527	0,1965	Valid
X2.13	0,554	0,1965	Valid
X2.14	0,542	0,1965	Valid
X2.15	0,506	0,1965	Valid
X2.16	0,486	0,1965	Valid
X2.17	0,512	0,1965	Valid

Y1.1	0,684	0,1965	Valid
Y1.2	0,775	0,1965	Valid
Y1.3	0,864	0,1965	Valid
Y1.4	0.706	0,1965	Valid

Sumber: data primer diolah, 2018

Hasil uji validitas terhadap variabel penelitian pada tabel 4.8 menunjukkan koefisien korelasi antara skor pernyataan dengan skor total (*item total correlation*) semua pernyataan memiliki r hitung lebih dari rtabel, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan untuk mengukur variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$  (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji reliabilitas lima variabel:

Tabel 4.9

Hasil uji reliabilitas

Cronbach's alpha	N of items
0,877	26

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel-variabel penelitian sebesar 0,877. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memiliki reliabilitas baik.



#### 4.5. Uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan atas model regresi yang digunakan untuk penelitian. Pengujian asumsi klasik yang akan diuji dalam model persamaan penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

##### a. Uji normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, alat uji normalitas yang digunakan adalah *kolmogorov-smirnov* terhadap data residual regresi. Berikut adalah hasil dari uji normalitas data:

Tabel 4.10

Hasil uji normalitas

Unstandardized residual

	X1	X2	Y
Kolmogorov-smirnov z	1,553	0,996	1,262
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,056	0,275	0,083
Keterangan	Normal	Normal	Normal

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikan atau *probability* sistem pengendalian intern sebesar 0,056, *good governance* sebesar 0,275, dan kinerja sebesar 0,083. Dimana ketiga

variabel tersebut nilainya lebih besar dari 0,05, maka data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya korelasi antar variable independen. Pada nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor (vif)* dalam *collinearity statistics*. Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan tidak ada multikolinearitas adalah nilai  $vif < 10$  dan  $tolerance > 0,1$ . Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 4.11

Hasil uji multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	Vif	Keterangan
Sistem pengendalian intern	0,865	1,156	Bebas multikolinearitas
<i>Good governance</i>	0,865	1,156	Bebas multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh variable independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai vif lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* :

Tabel 4.12

Hasil uji heteroskedastisitas

<i>Variabel</i>	Sig.	Keterangan
Sistem pengendalian intern	0,530	Bebas heteroskedastisitas
<i>Good governance</i>	0,558	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa setiap variabel dalam model regresi penelitian memiliki nilai sig diatas 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi non-heteroskedastisitas terpenuhi.

4.6. Analisis regresi berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, karena menggunakan lebih dari dua variabel. Analisis regresi berganda bertujuan untuk menuntukan ada atau tidaknya pengaruh variabel indepeden yaitu sistem pengendalian intern dan *good governance* terhadap kinerja.

Tabel 4.13

Hasil analisis regresi berganda

Model	Unstandardized	Standardized	T	Sig,
-------	----------------	--------------	---	------

	coefficients		coefficients		
	B	Std.error	Beta		
(constant)	5,807	2,147	2,705		,008
X1	0,072	0,104	0,070	0,698	0,487
X2	0,117	0,032	0,371	3,711	0,000

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,807 + 0,072 (x1) + 0,117 (x2) + \varepsilon$$

Y = kinerja

A = konstanta

B = koefisien regresi

X1 =sistem pengendalian intern

X2 = *good governance*

#### 4.7. Analisis pengujian hipotesis

hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linear berganda (*multiple regression*),

##### a. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui indikasi kemampuan persamaan regresi berganda untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen, berikut adalah hasil uji koefisien determinasi :

Tabel 4.14

## Hasil uji koefisien determinasi

R	R square	Adjusted r square	Std, error of the estimate
0,402	0,161	0,144	2,25246

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4,14 diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,144 atau 14,4%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel sistem pengendalian intern dan *good governance* secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 14,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 85,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

## b. Uji nilai t

Uji nilai t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel di dalam penelitian seperti yang dinyatakan dalam hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji nilai t :

Tabel 4.15

## Hasil uji nilai t

<i>Variabel</i>	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig,	A	Keterangan
Sistem pengendalian intern	0,698	1,983	0,487	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

<i>Good governance</i>	3,711	1,983	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan
------------------------	-------	-------	-------	------	------------------------

---

Sumber: data primer diolah, 2018

i. Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.15 variabel sistem pengendalian intern (x1) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $0,698 > 1,983$ , dengan signifikan sebesar  $0,487 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Jadi, hipotesis 1 ditolak.

ii. Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4,15 variabel *good governance* (x2) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,711 > 1,983$ , dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Jadi, hipotesis 2 didukung.

c. Uji nilai F

Uji nilai F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, berikut adalah hasil nilai F:

Tabel 4,16

Hasil uji nilai F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig,
Regression	94,773	2	47,386	9,340	0,000
Residual	492,137	97	5,074		
Total	586,910	99			

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4,16 dapat diketahui bahwa hasil uji signifikan variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Dan uji anova diketahui nilai F sebesar 9,340 yang menunjukkan hasil lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,09 dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian intern dan *good governance* secara simultan mempengaruhi variabel kinerja. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga didukung.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini akan dipaparkan kesimpulan dan saran sebagai bagian akhir dari penelitian ini. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan dan akan menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya sesuai dengan tujuan penelitian ini. Selain kesimpulan akan disertakan keterbatasan dari penelitian ini dan saran-saran yang diharapkan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti pada bab iv maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Sistem pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari adytia utama hermawan yang menyatakan sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja.
- b. *Good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari ira amelia, desmiyawati & nur azlina yang menunjukkan bahwa *good governance* kinerja.
- c. Sistem pengendalian intern dan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari ira amelia, desmiyawati & nur azlina yang menunjukkan bahwa



Sistem pengendalian intern dan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

- a. Ruang lingkup penelitian untuk penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi sehingga tingkat generalisasi ke populasinya bisa lebih luas, misalnya tingkat provinsi daerah istimewa yogyakarta.
- b. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan survei wawancara selain kuesioner, hal ini bertujuan untuk menghindari adanya respon bias.
- c. Menambah atau bahkan mengganti variabel-variabel lainnya, hal ini bertujuan agar responden dapat memberikan jawaban yang sesungguhnya.

## Daftar Pustaka

- 2003, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara.
- Abdul Halim. (2007). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*, Edisi Revisi, Jakarta, Salemba Empat.
- Abdul Wahab, Solichin. 2002. Analisis Kebijakan, Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agus Dwiyanto. 2005. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Adytia Utama Hermawan. (2013). *Sistem Pengendalian Intern Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Dinas Perhubungan Dan Dinas Komunikasi Dan Informatika*.
- Ar. Mustopadidjaya (2002), *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lan
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Boynton, W.G. Kell And R.N. Johnson. 2001. *Modern Auditing*. Edisi Ketujuh Jilidi. Terjemahan Oleh Paul A. Rajoe, Gina Gania Dan Ichsan Setiyo Budi. 2002. Jakarta: Erlangga.
- Duwi Priyanto, 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Dengan Spss*. Yogyakarta : Gava Media.

- Ester, Juli. 2009. Pengaruh Pelaksanaan Prinsip – Prinsip *Good Governance* Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Jalan Dan Jembatan Propinsi Sumatera Utara. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hardi Nugraha. 2015. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hermanson, D. R. (2008). Building An Effective Internal Audit Function: Learning From Sox Section 404. *Review Of Business* .
- Hiro Tugiman. 2006. *Standar Profesional Audit Internal*. Yogyakarta: Kanisius.
- Azlina, N.& Amelia, I. (2014). *Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan*. Jurnal: Universitas Riau.
- Karlina Ghazalah Rahman. (2015). *Pengaruh Penerapan Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Di Kota Makassar*
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Upp Stim Ykpn, Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi Dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : Andi.
- Mahsun, M., 2009, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Bpfe, Yogyakarta.
- Marshall B. Romney, Dan Paul John Steinbart. 2015. *Sistem Informasi Akuntansi*, Edisi 13. Salemba Empat : Jakarta.
- Mulyadi. 2014. *Sistem Akuntansi*. Cetakan Keempat. Jakarta : Salemba Empat.

- Mulyawan, Budi. 2009. *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Esehjahteraan Sosial Kota Palembang)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Niven. R. 2003. *Balanced Scorecard Step By-Step For Government And Not For-Profit Agencies*. Hoboken New Jersey : John Wiley & Sons
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- Rahmadi Murwanto. 2012. *Audit Sektor Publik Suatu Pengantar Bagi Pembangunan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*. Lpkpap.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Tami Nisita Rahmani. (2013). *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Dan Good Government Governance Terhadap Kinerja Dinas Pemerintah Daerah Kota Bandung*.
- Thami Ayuri. (2009). *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Aparatur Di Inspektorat Provinsi Jawa Barat*.
- United Nations Development Program (Undp). 1997. "Governance For Sustainable Human Development"
- Widjanto, Nugroho. (2001). Edisi 4. *Sistem Informasi Akuntansi*. Erlangga. Jakarta.

Wijaya, Tony. (2012). *Cara Praktis Dan Sempel Cepat Menguasai Spss 20 Untuk Olah Data Dan Interpretasi Data*. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.

[Www.Solopos.Com](http://www.solopos.com)

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**