

**PENGARUH GOOD GOVERNANCE, PENGENDALIAN INTERN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEUANGAN KODAM IV DIPONEGORO YANG BERKEDUDUKAN DI SEMARANG**

**Achmad Budiono<sup>1)</sup>, Azis Fathoni<sup>2)</sup>, Maria M Minarsih<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2), 3)</sup> Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRAKSI**

Dalam melaksanakan pembangunan disemua bidang kehidupan bangsa yaitu untuk mencapai kehidupan hari esok yang lebih baik dan lebih adil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945, maka untuk mewujudkan semua itu perlu didukung semua pihak terutama pelaku pembangunan itu sendiri. Manusia sebagai pelaku pembangunan, merupakan faktor terpenting untuk mencapai pembangunan tersebut. Kantor Keuangan Kodam VII Diponegoro selain bertugas membantu tugas tugas Pangdam Diponegoro dalam hal ini kantor keuangan Pagdam dalam menyelenggarakan pemerintahan, juga memiliki fungsi penyelenggaraan ketertiban dan ketentraman kepada masyarakat.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro Semarang yang berjumlah 50 orang. Sedangkan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus artinya jika elemen populasi relatif sedikit dan variabilitas setiap elemennya tinggi(heterogen). Sensus lebih banyak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan setiap elemen dari populasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Good Governance, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan (t hitung = 2.274 , 22.054 , 6.407) > (tabel = 1,659) dan p value (Sig) = 0,025 <0.05.

**Kata Kunci:** Good Governance , Budaya Organisasi , Pengendalian Internal

***ABSTRACT***

In the conduct of development in all areas of life country namely to achieve tomorrow more life better and fairer based on Pancasila and the Constitution of 1945, then to realize all that needs to be supported by all parties, especially the development actors themselves. Human beings as agents of development, the most important factor to achieve such development. Diponegoro Military Command Finance Office VII in addition to the tasks assigned to assist the Diponegoro military commander in this case the financial office Pagdam in holding the government, also has the function of the organization to the public order and peace. The population in this study were all employees in the Finance Office IV Diponegoro military command totaling 50 people. While the sampling technique used in this study using census techniques means that if the element is relatively small population and a high variability of each element (heterogeneous). Census more done if the research is intended to explain each element of the population. Based on the analysis of data that has been dilaukan of all data obtained, it can be concluded as berikut: Good Governance, Internal Control and Cultural Organization and significant positive effect on employee performance. This is evidenced by  $(t = 2,274, 22\ 054, 6407) > (table = 1.659)$  and p value (Sig) = 0.025 <0.05.

*Keywords: Good Governance, Organizational Culture, Internal Control*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Penetapan UU No. 22 tahun 1999 dan UU No. 25 tahun 1999 oleh pemerintah, mengenai Pemerintah Daerah dan perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, berimplikasi pada tuntutan otonomi yang lebih luas dan kewenangan yang lebih besar kepada Pemerintah Daerah (Halim, 2001). Selanjutnya undang-undang ini di ganti dan disempurnakan dengan undang-undang No. 32 tahun 2004 dan undang-undang No. 33 tahun 2004. Kedua undang-undang tersebut telah

merubah akuntabilitas atau pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dan pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dari pertanggungjawaban vertical (kepada pemerintah pusat) ke pertanggungjawaban horisontal (kepada masyarakat melalui DPRD). Lalu adanya perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32

Tahun 2004 menjadi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang pemerintah daerah. Lahirnya otonomi menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula berwujud sentralisasi menjadi desentralisasi. Pada era otonomi daerah diberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola sumber-sumber keuangan untuk menjamin kemakmuran rakyatnya. Menurut Mardiasmo (2002), beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah: pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya

daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah setiap wilayahnya tentunya berbeda. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah dimana setiap Wilayah melakukan pengelolaan sendiri terhadap keuangannya. Sehingga sampai saat ini masih banyak ditemukan penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, juga pada pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah yang pada umumnya masih belum tertib. Hal ini tampak dari opini Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah masih sedikit yang mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Temyata sebagian besar masih memperoleh opini wajar dengan pengecualian (WDP), disclaimer dan bahkan ada yang advers (tidak wajar). Hasil Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) memberikan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) atas LKPD Kabupaten Pelalawan Tahun 2011, hal ini dikarenakan kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro belum mampu mengelola dan menatausahaan penambahan seluruhnya dirinci sesuai rincian alum Aset Tetap, belum didukung dengan pencatatan yang memadai, belum memasukkan aset hibah, dan belum mengeluarkan aset-aset yang

rusak, hilang, atau tidak diketahui keberadaannya, seperti tidak didukung oleh Kartu Inventaris Barang, Buku Inventaris, dan Daftar Rekapitulasi Mutasi Barang.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Untuk memudahkan penulis dalam penelitian ini agar penelitian memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data ke dalam penulisan skripsi, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahannya. Adapun Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

## **1.3. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat dari segi akademis adalah untuk meningkatkan dan memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang disiplin ilmu pada fakultas ekonomi jurusan manajemen Universitas Pandanaran Semarang juga dapat dijadikan bahan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah prinsip-prinsip Good Governace, pengendalian Internal dan Budaya Organisasi di Kantor keuangan KODAM IV Diponegoro Semarang.

### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin

melakukan penelitian dalam bidang Pelayanan publik khususnya Prinsip-prinsip Good Governace, pengendalian internal dan Budaya Organisasi

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harvey dan Brown (dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, 2009:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam

suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (<http://puslit.petra.ac.id/puslit/journals/>, diakses pada tanggal 17 Mei 2013 pukul 20.00 WIB).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113).

## **2.2. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Istilah kinerja dalam Kamus Illustrated Oxford Dictionary (dalam Nasution, 2010:141) adalah menunjukkan the execution of fulfilment of a duty (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau persons achievement under test conditions (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji). Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Selanjutnya menurut Mahsun (2006) dalam bukunya yang berjudul

"Pengukuran Kinerja Sektor Publik" mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

### **2.2.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan demi kelangsungan hidup organisasi suatu perusahaan. Dalam mencapai suatu kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

### **2.2.2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Sofyandi (2008:122) menyatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan pada waktu berikutnya. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya.

### 1.3. Good Governance

Istilah Good Governance diserap oleh bahasa Inggris menjadi Govern, yang berarti steer (menyetir, mengendalikan), direct (mengarahkan), atau rule (memerintah) atau menjadi istilah dalam bahasa Inggris adalah to rule with authority, atau memerintah dengan kewenangan. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa perkataan governance pada mulanya digunakan dalam dunia usaha dan konsep governance ini mempunyai arti yang penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga konsep Good Governance menjadi populer, dan lembaga- lembaga dunia seperti PBB, Bank Dunia dan IMF meletakkan Good Governance sebagai kriteria Negara-negara yang baik dan berhasil dalam pembangunan, bahkan dijadikan semacam kriteria untuk memperoleh bantuan optimal dan Good Governance dianggap sebagai istilah standar untuk organisasi publik hanya dalam arti pemerintahan.

Bintoro Tjokroamidjojo (2007:124) memandang Good Governance sebagai suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut sebagai administrasi pembangunan, yang menempatkan peran pemerintah sentral yang menjadi Agent of change dari suatu masyarakat berkembang / developing di dalam Negara berkembang. Agent of change karena perubahan yang dihindalcinya, menjadi planned change (perubahan yang berencana), maka disebut juga Agent of Development. Diartikan sebagai pendorong proses pembangunan dan perubahan masyarakat bangsa. Pemerintah mendorong melalui kebijakan-kebijakan dan program-program, proyek-proyek peran perencanaan dalam anggaran.

Pengertian Good Governance menurut Mardisamo (2003:18) adalah konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor public oleh pemerintahan yang baik. Lebih lanjut, menurut Bank Dunia yang dikutip Wahab (2002:34) menyebut Good Governance adalah suatu konsep dalam penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan investasi yang langka dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun Administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan legal framework bagi tumbuhnya aktivitas kewiraswastan. Selain itu Bank Dunia juga mensinonimkan Good Governance sebagai hubungan sinergis dan

konstruktif diantara Negara, sektor swasta dan masyarakat.

Dalam Sistem Administrasi Indonesia, penerapan Good Governance seperti dalam pengertian yang dikembangkan oleh UNDP. Berdasarkan dokumen kebijakan UNDP dalam "Tata Pemerintahan Menunjang Pembangunan Manusia Berkelanjutan". Januari 1997, yang dikutip Buletin Iiformasi Program Kemitraan untuk Pembaharuan Tata Pemerintahan di Indonesia (Partnership for governance Reform in Indonesia), 2000, disebutkan : Tata pemerintahan adalah penggunaan wewenang ekonomi, politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan Negara pada semua tingkat. Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka. UNDP merekomendasikan beberapa karakteristik Governance, yaitu : legitimasi politik, kerjasama dengan institusi masyarakat sipil, kebebasan berasosiasi dan partisipasi, akuntabilitas birokratis dan keuangan (financial), manajemen sektor publik yang efisien, kebebasan informasi dan ekspresi, sistem yudisial yang adil dan dapat dipercaya. UNDP menganggap bahwa Good Governance dapat diukur dan dibangun dan indikator-indikator yang komplek dan masing-masing menunjukkan tujuannya.

#### 1.4. Pengendalian

Pengendalian berarti proses untuk mengarahkan sumber daya (manusia mesin) kearah tercapainya

tujuan Organisasi. Manajemen adalah pars manager yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan orang lain yang berada dibawah tangoing jawabnya. Jadi system penendalian manajemen adalah system yang digunakan oleh manajemen untuk mempengaruhi anggotanya serta untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh setiap individu yang terlibat dalam perusahaan telah sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ditentukan perusahaan termasuk didalamnya adalah penggunaan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan agar digunakan secara efektif dan efisien dlam rangka tercapai tujuan perusahaan.

Pengendalian / Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran Idnerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired results (Schermerhorn,2002).

Pengendalian/Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan . *the process of ensuring that actual activities conform the planned activities.* (Stoner, Freeman, & Gilbert, 1995)

#### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan

Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip  
Good Governance , Pengendalian  
Internal dan Budaya Organisasi  
Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Metode
1	Ulfa Fimela (2011)	Analisis Pengaruh Good Governance, gaya Kepemimpinan dan komitmen Organisasi terhadap kinerja Sektor Publik pada Kabupaten Kampar Riau	Hasil penelitian bahwa Good Governance, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sektor Publik.	Regressi Berganda
2	Tambunan (2008)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Prinsip Prinsip Good Governace Pada Kantor Pengadilan Sumatera Utara	Gaya kepemimpinan transparansi, kemandirian terhadap kinerja Sumber Daya Manusia	Chi square
3	Nining Ade Ningsih (2009)	Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Good Governance dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur	Semua variable Independen berhubungan signifikan dengan variabel dependen	Regression Logistic
4	Marniati (2010)	Analisis Penerapan Prinsip <i>Good Governace</i> Terhadap Kinerja karyawan di Bagian Administrasi Umum Rumah Sakit Umum	Transparansi, akuntabilitas, keadilan, dan partisipasi berada dalam kategori baik serta kinerja karyawan berpengaruh positif, signifikan	Regresi Linear Berganda

			sedangkan transparansi merupakan variabel Dominan mempengaruhi kinerja karyawan	
5	Rolla (2011)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance (GCG) terhadap Kinerja SDM pada PTPN II (PERSERO) Tanjung Morawa	Trasnparan, kemandirian, akuntabilitas dan kewajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia	Chi square

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel bebas

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat dalam penelitian ini (Sugiyono,2008) Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Good Governance meliputi : Akuntabilitas , transparansi , Keadilan dan partiSipasi. Sedangkan budaya organisasi meliputi : Nilai dan arahan , tauladan dan contoh , paradigma dasar organisasi dan Pengendalian Internal di kantor keuangan Kodam IV Diponegoro di Semarang

#### Variabel Terikat

Variabel terikat/dependen adalah variable yang dipengaruhi variable bebas/independen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah

Definisi Kinerja dan efektivitas pegawai yang meliputi dimensi variable berikut :

1. Kemampuan Teknis Pegawai.
2. Daya Tahan dan Kehadalan.
3. Inisiatif.
4. Kuantitas Pekerjaan.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi .adalah keseluruhan dan kelompok orang-orang, peristiwa dan hal- hal yang menjadi obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. (Sekaran, 2000) Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Bagian Keuangan kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro di kota Semarang berjumlah 50 orang.

#### Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono,2005:91). Mengingat keterbatasan peneliti, maka peneliti mengambil sampel - dengan teknik Sensus. Menurut (Ruslan (2008:142) mengatakan bahwa alasan melakukan penelitian berdasarkan census, peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen dari populasi, jika elemen populasi relative sedikit dan variabilitas setiap elemennya tinggi(heterogen). Sensus lebih banyak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan setiap elemen dari populasi. Sampel keseluruhan populasi yang digunakan adalah Bagian Keuangan kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro di kota Semarang berjumlah 50 orang.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Data Primer**

Data Primer adalah pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian dilakukan dengan cara metode angket (Kuesioner), yaitu pemberian daftar pertanyaan secara tertutup kepada responden yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban.

### **Data Sekunder**

Data Sekunder adalah kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara menelaah sejumlah buku, karya ilmiah, dan dokumen/arsip yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **Teknik Analisis Data**

### **Regresi Linear Berganda**

Data yang diperoleh akan digunakan untuk menguji hipotesis. Metode untuk menguji hipotesis dan menganalisis data adalah dengan menggunakan Multiple Linear Regression (Regresi Linear Berganda) dari program SPSS. Alasan menggunakan metode tersebut karena hasil analisis regresi linear berganda ini mampu mengidentifikasi dan menjelaskan variabel-variabel independen yang signifikan terhadap variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen, serta mampu menjelaskan hubungan linear yang mungkin terdapat diantara variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen (Gujarati:2003). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. (Ghozali, 2003). Koefisien Regresi menunjukkan besarnya konstanta dan parameter dari setiap variabel independen dalam persamaan.

Formula model analisis regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Variabel Efektivitas dan Kinerja Kerja

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi X1 ( Prinsip Good Governance)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi X2 ( Budaya organisasi)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi X3 ( Pengendalian Internal)

X1 = Variabel Good Governance

X2 = Variabel Budaya Organisasi

X3 = Variabel Pengendalian Internal

e = error

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kualitas item — item pertanyaan dari kuesioner yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas dari item — item pertanyaan tersebut akan menentukan kualitas dari instrument penelitian, sehingga Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap instrument penelitian ( kuesioner) sangat penting untuk dilakukan Ghozali (2003) menyatakan bahwa suatu data penelitian tidak akan berguna bila instrument pengukuran yang digunakan tidak memiliki tingkat Validitas dan Reliabilitas tinggi.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan model persamaan regresi yang baik dan benar — benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bisa sesuai dengan kaidah BLUES (Best Linear Unbiased Estimator) maka perlu dilakukan uji terhadap linearitas penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah satu asumsi dasar analisa regresi berganda yaitu variabel — variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali,2003).

Untuk menguji apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik yang handal, guna menguji normalitas data yakni dengan melihat normal Probability Plot yaitu membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal (Hypothetical Distribution). Selanjutnya guna melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P — Plot .

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas) atau tidak. Jika terjadi korelasi maka dapat dikatakan terkena gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel — variabel independen . Untuk menguji adanya gejala multikolinearitas dilakukan dengan uji VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Jika perhitungan nilai VIF di bawah 10 % dan tolerance variabel bebas diatas 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2003)

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut Homoskedastisitas . Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali,2003).

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Scatterplot pada uji regresi yang telah dilakukan sebelumnya. Yang perlu diperhatikan dalam pengujian ini adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada Scatterplot dan variabel terikat ada tidaknya pola tertentu pada Scatterplot dan variabel terikat dimana jika tidak terbentuk pola tertentu maka tidak terjadi Heteroskedastisitas namun apabila terdapat pola tertentu maka terjadi Heteroskedastisitas pada data yang digunakan pada penelitian (Ghozali, 2003).

### **Pengujian Hipotesis**

- a. Uji Secara Parsial ( Uji Signifikan t )  
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel bebas / independen secara individual dalam menerangkan variabel terikat/ dependen (Ghozali,2003).
- b. Uji F  
Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama —

sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Kriteria pengujian :

- c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Untuk mengetahui kemampuan variabel independen (variabel bebas) dalam menerangkan variabel dependen (variabel tergantung) dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,2003). Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi tergantung semakin besar Nilai  $R^2$  ini berkisar antara  $0 < R^2 < 1$

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Analisis Kuantitatif**

Analisa kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Apabila r hitung > r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid demikian pula sebaliknya bila r hitung < r tabel,

berarti pernyataan tersebut  
dinyatakan tidak valid.

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,516 sampai 0,915 sedangkan nilai dari  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah sampel 110 responden sebesar 0,195. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti dengan tepat.

#### Uji Reliabilitas

Koefisien Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2005:149) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berikut adalah nilai Koefisien Alpha Cronbach yang dihitung dengan menggunakan program SPSS Versi 20. sehingga diperoleh hasil cronbach alpha dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Hasil Perhitungan Cronbach Alpha**  
**Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Good Governance	0,725	0,6	Reliabel
Pengendalian Internal	0,746	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,892	0,6	Reliabel
Kinerja	0,804	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2015), lampiran 4

Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas (X1, X2 dan X3) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien cronbach alpha berkisar antara 0,725 sampai 0,892. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Good Governance(X1), Pengendalian Internal (X2) dan Pengendalian Internal (X3) terhadap kinerja (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 sebagaimana dalam lampiran 5 disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.484	1.065		-3.272	.001		
	Good Governance	.082	.036	.091	2.274	.025	.984	1.017
	Pengendalian Internal	.946	.043	.879	22.054	.000	.996	1.004
	Budaya Organisasi	.189	.030	.257	6.407	.000	.985	1.015

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS, 2015

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -3.484 + 0,082 X_1 + 0,946 X_2 + 0,189 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Good Governance

X<sub>2</sub> = Pengendalian Internal

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel Good Governance (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 0,082. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Good Governance terhadap kinerja. Artinya jika Good

Governance yang ditetapkan bersaing maka kinerja akan meningkat.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Pengendalian Internal (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 0,946. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Pengendalian Internal terhadap kinerja. Artinya jika Pengendalian Internal semakin bagus maka kinerja akan meningkat
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja. Artinya jika Budaya Organisasi semakin baik maka kinerja akan meningkat
4. Jika variabel Good Governance (X<sub>1</sub>), Pengendalian Internal (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) bernilai nol maka

kinerja (Y) akan bernilai - 3.484(negatif). Hal tersebut berarti meskipun Good Governance( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi( $X_3$ ) tidak meningkat namun kinerja pegawai tetap meningkat.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel

Good Governance ( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi ( $Adj.R^2$ ) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0 yang disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Koefisien R hitung dan Determinasi (Adj R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 <sup>a</sup>	.832	.828	.84860

a. Predictors: (Constant), Good GovernanceI, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi

Tabel 4.5 menunjukkan besarnya nilai determinasi ( $Adj.R^2$ ) hasil hitung adalah sebesar 0,828. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Good Governance( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja(Y) sebesar 82,8%, di mana sisanya yaitu sebesar 17,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial dalam penelitian ini menggunakan uji t dan pengujian hipotesis simultan menggunakan uji F.

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Good Governance( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0, sehingga diperoleh hasil yang telah direkapitulasi dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Perhitungan t hitung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.484	1.065		-3.272	.001
Good Governance	.082	.036	.091	2.274	.025
Pengendalian Internal	.946	.043	.879	22.054	.000
Budaya Organisasi	.189	.030	.257	6.407	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : output SPSS, 2015

1. Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Good Governance( $X_1$ ) dan Kinerja (Y)

Hipotesis yang digunakan :

- $H_0 : \rho < 0$  ; tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Good Governance( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)
- $H_a : \rho > 0$  ; ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel Good Governance( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

- Derajat kebebasan (df) = n-k
- Taraf nyata ( $\alpha$ ) : 0,05
- $t_{tabel} = 1,659$
- $t_{hitung} = 2,274$
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Good Governance( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Good Governance( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).

### Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Good Governance( $X_1$ ), Pengendalian Internal ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS Versi 17.0, sehingga diperoleh hasil yang telah direkapitulasi dalam tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Perhitungan F<sub>hitung</sub>**

Model		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.940	126.313	175.406	.000 <sup>b</sup>
	Residual	76.333	.720		
	Total	455.273			

Sumber : outpus SPSS, 2015

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Good Governanceterhadap kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro . Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Good Governance( $X_1$ ) adalah sebesar 0,082 dan nilai  $t_{hitung}$  (5,486) < dari pada  $t_{tabel}$  (1,659). Artinya jika Good Governancenyang ditetapkan bersaing maka kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Pengendalian Internal terhadap kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro . Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Pengendalian Internal ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,718 dan nilai  $t_{hitung}$  (18,784) < dari pada  $t_{tabel}$  (1,659). Artinya jika Pengendalian Internal semakin menarik maka kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro . Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien

regresi untuk variabel Budaya Organisasi( $X_3$ ) adalah sebesar 0,182 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,151) > dari pada  $t_{tabel}$  (1,659). Artinya jika Budaya Organisasise makin baik maka kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel Good Governance, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro . Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  (126,882) >  $F_{tabel}$  (2,69) dan  $sign$  (0,000) <  $sign \alpha$  (0,05). Artinya jika Good Governance, Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi semakin baik maka kinerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap karyawan Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dari variabel Good Governance terhadap Kinerja kerja karyawan pada Kantor

Keuangan Kodam IV Diponegoro. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Good Governance ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,082 dan nilai  $t_{hitung}$  (5,486) < dari pada  $t_{tabel}$  (1,659). Artinya jika Good Governance yang ditetapkan bersaing maka Kinerja kerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

2. Ada pengaruh positif dari variabel Pengendalian Intern terhadap Kinerja kerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Pengendalian Intern ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,718 dan nilai  $t_{hitung}$  (18,784) < dari pada  $t_{tabel}$  (1,659). Artinya jika Pengendalian Intern semakin menarik maka Kinerja kerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja kerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,182 dan nilai  $t_{hitung}$  (2,151) > dari pada  $t_{tabel}$  (1,659). Artinya jika Budaya Organisasi semakin baik maka Kinerja kerja karyawan pada Kantor

Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

4. Ada pengaruh positif dari variabel Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja kerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  (126,882) >  $F_{tabel}$  (2,69) dan  $sign$  (0,000) <  $sign \alpha$  (0,05). Artinya jika Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi semakin baik maka Kinerja kerja karyawan pada Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro akan meningkat.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran, antara lain :

1. Hendaknya pihak manajemen Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro memberikan pemahaman konsep Good Governance kepada karyawan sesuai yang diharapkan outputnya.
2. Hendaknya pihak manajemen Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro memberikan Pengendalian Intern yang lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Achmadi, A., Muslim, M. dkk. 2002. "Good Governance dan Penguatan Institusi Daerah, Masyarakat Transparansi Indonesia". Jakarta.

- Djarwanto, P.S. 1996. "Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian". Liberti: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. "Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi: 2. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. "Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi: 3. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi: 4. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. "Ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS". Edisi: 5. BP Universitas Diponegoro: Semarang.
- Indra, Bastian. 2006. "Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar". Jakarta: Erlangga.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 1999. "Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen". BPF: Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2010. "Pedoman Survei Kuesioner". BPF: Yogyakarta.
- Kaihatu, Thomas S. 2009. "Good Corporate Governance dan Penerapannya di Indonesia. <http://leosukmawijaya.wordpress.com>
- Khan, et. all. 2010. "The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance". *European Journal of Social Sciences Volume 15, Number 3*.
- Mahmudi. 2007. "Manajemen Kinerja Sektor Publik". Yogyakarta: UPP.STMYKPN.
- Mardiasmo. 2002. "Akuntansi Sektor Publik". Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. "Cultured, Budaya Organisasi dalam Tantangan". Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Monks, Robert A.G dan Minow, N. 2003. "Corporate Governance 3<sup>rd</sup> Edition". Blackwell Publishing.
- Ningsih, Nining Ade dan Indar, Amran Razak. 2011. "Analisis Hubungan PrinsipPrinsip *Good Governance* dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur". *Thesis*. Universitas Hasanuddin Makassar. ([www.unhas.ac.id](http://www.unhas.ac.id)).
- Nouri, H dan R. J. Parker. 1996. "The Effect of Organizational Commitment and Relation Between Budgetary Participation and Budgetary Slack". *Behavior Research in Accounting* 8. Hal 74-89.
- Pieris, John dan Nizam Jim Wiryawan. 2008. "Etika Bisnis & Good Corporate Governance, Edisi Kedua". Jakarta: Pelangi Cendekia.
- Priyatno, Dwi. 2012. "Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20". Penerbit Andi: Yogyakarta.

- Purnomo, Hery. 2011. "Pengaruh Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba pada Industri Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia". *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. "Perilaku Organisasi Jilid 1". Edisi 12. PT Prehallindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2011. "Metodologi Penelitian Bisnis". Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2013. "Metodologi Penelitian Bisnis". Alfabeta: Bandung.
- Sulistoni, G. 2003. "Fiqh Korupsi: Amanah vs Kekuasaan". SOMASI: Nusa Tenggara Barat
- Supardi. 2005. "Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis". UII Pres: Yogyakarta.
- Suwarsih, Asri. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengendalian Intern Terhadap Penerapan Good Governance Serta Dampaknya Pada Kinerja Manajerial (Studi pada Universitas Jenderal Soedirman)". *Skripsi*.
- Suyono, Eko dan Haryanto, Eko. 2012. "Relationship between Internal Control, Internal Audit, and Organization Commitment with Good Governance: Indonesian Cases". *Jurnal China-USA Business Review*. Edisi September 2012.
- Tim Corporate Governance BPKP. 2003. "Modul I GCG: Dasar-Dasar *Corporate Governance*". Penerbit BPKP.
- Trenggonowati. 2009. "Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis". BPF: Yogyakarta.
- Wulandari, Nivo. 2013. "Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)". *Jurnal*. Universitas Negeri Padang.