

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. TELAAH PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja Pemerintah Daerah

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam penelitian Bambang (2013:11) bahwa :

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indra Bastian (2006:274) memberi pengertian kinerja adalah :

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategis suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam suatu periode tertentu.

Menurut para ahli kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, (2005) dalam Bambang, (2014:12).

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.

2. Pengukuran Kinerja

Menurut Indra Bastian (2005:267) indikator kinerja adalah :

Ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi adalah masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*).

Menurut Indra Bastian (2005:275) 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.

Mardiasmo (2002:121) menyatakan bahwa pengukuran kinerja sektor publik dilakukannya untuk memenuhi tiga maksud:

1. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah.
2. Ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumberdaya dan pembuatan keputusan.
3. Ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Menurut Mardiasmo (2002:122) manfaat dari pengukuran kinerja sektor publik adalah:

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen,
2. Memberikan arahan untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan
3. Memonitori dan mengevaluasi pencapaian kinerja
4. Sebagai dasar pemberian penghargaan dan hukuman secara objektif
5. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi
6. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan telah terpenuhi
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan seluruh capaian atau hasil-hasil selama pelaksanaan otonomi daerah. Untuk mencapai tingkat kinerja seperti yang diharapkan tentunya perlu dirumuskan rencana kinerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis pemerintah daerah. Berdasarkan rencana strategis tersebut maka dapat diukur sejauh mana pemerintah daerah telah mampu mencapai sasaran atau target kinerja yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Kinerja diukur untuk melihat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran kegiatan atau program yang dirumuskan dalam dokumen perencanaan strategis. Dalam pemerintahan pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan kepada publik dan meningkatkan akuntabilitas. Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program, atau kegiatan. Serta pengukuran kinerja diperlukan untuk menilai tingkat besarnya terjadi penyimpangan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan. Dengan adanya tuntutan kinerja pemerintahan yang baik perlu diteliti *good governance*, pengendalian intern, dan budaya organisasi.

3. Good Governance

Menurut Mardiasmo (2002:17) *Governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik.

World bank dalam Mardiasmo (2002:17) mendefenisikan *governance* adalah :

“The way state power is used in managing economic and social resources for developmentof society”. Lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi, untuk kepentingan pembangunan masyarakat.

Sedangkan UNDP (*United Nation Development Program*) dalam Mardiasmo (2002:17) mengartikan *Governance* adalah :

“The exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels”. Lebih menekankan pada aspek

politik, ekonomi, dan administrative dalam pengelolaan negara. Aspek politik mengacu pada pembuatan kebijakan dan aspek ekonomi mengacu pada pembuatan ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup. Serta administratif mengacu pada sistem implementasi kebijakan.

World Bank dalam Mardiasmo (2002:18) mendefinisikan *good governance* sebagai :

Suatu penyelenggara manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political frame work* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Good Governance diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika professional 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 public (Dedy Somatri Yusuf, 2009:2).

Pemahaman atas *good governance* dalam menciptakan keunggulan manajemen kinerja pada perusahaan bisnis manufaktur disebut *good corporate governance* ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan public atau pemerintahan disebut *good government governance*. Membangun *good governance* dipemerintahan dapat mengubah cara kerja pemerintah, pemerintahan yang *accountable*, dan membangun pelaku-pelaku diluar negara untuk ikut berperan membuat sistem baru yang bermanfaat secara umum (Negla sari, 2015:16).

Menurut Sukrisno Agoes (2009:104) prinsip-prinsip dasar konsep *good governance* adalah:

1. Transparansi (*transparency*) disebut juga keterbukaan. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi artinya informasi yang disampaikan harus benar, lengkap dan tepat waktu kepada semua pemangku kepentingan. Tidak ada yang dirahasiakan, disembunyikan, ditutupi tutupi atau ditunda pengungkapannya.
2. Akuntabilitas (*akuntability*) adalah prinsip di mana pengelola berkewajiban untuk membina sistem akuntansi yang efektif untuk menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya.
3. Responibilitas (*responsibility*) adalah prinsip dimana para pengelola wajib memberikan pertanggungjawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan keadaan para pemangku kepentingan sebagai wujud kepercayaan yang diberikan kepadanya.
4. Kesetaraan (*fairness*) merupakan prinsip agar para pengelola memperlakukan semuanya secara adil dan setara.

UNDP dalam Mardiasmo, (2008:18) mengemukakan bahwa karakteristik atau prinsip pada pelaksanaan *good governance* meliputi :

1. Partisipasi (*participation*), keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Partisipasi tersebut dibangun atas dasar kebebasan berasosiasi dan berbicara serta berpartisipasi secara konstruktif.
2. Aturan Hukum (*rule of law*), kerangka aturan hukum dan perundang-undangan yang berkeadilan dan dilaksanakan secara utuh, terutama tentang hak asasi manusia.
3. Transparansi (*transparency*), transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh oleh mereka yang membutuhkan.
4. Daya tanggap (*responsiveness*), setiap institusi/lembaga-lembaga public dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
5. Berorientasi consensus (*Consensus orientation*), Pemerintahan yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai consensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak, dan jika dimungkinkan juga dapat diberlakukan terhadap berbagai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah serta berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.

6. Keadilan (*equity*), setiap masyarakat memiliki kesempatan sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
7. Efektivitas dan Efisiensi (*Efficiency and Effectiveness*), setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya berbagai sumber-sumber yang tersedia serta pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
8. Akuntabilitas (*accountability*), para pengambil keputusan dalam organisasi publik, swasta, dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas kegiatan yang dilakukan.
9. Visi strategis (*strategic vision*), penyelenggara pemerintahan yang baik dan masyarakat harus memiliki visi yang jauh ke depan agar bersamaan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut. Dari delapan karakteristik tersebut, paling tidak terdapat tiga hal yang dapat diperankan oleh akuntansi sektor publik yaitu penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan value for money (*economic, efficiency, effectiveness*).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *good governance* adalah tata kelola yang baik dalam suatu usaha atau organisasi. Dalam pemerintahan *good governance* bertujuan untuk pengelolaan pemerintahan yang baik. *Good Governance* dilaksanakan agar kinerja pemerintah daerah lebih terarah sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang memadai guna mencapai hasil yang lebih baik dan terciptanya struktur pemerintah yang ideal, guna mencapai tujuan pemerintahan.

4. Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan fungsi yang sangat vital dalam proses manajemen perusahaan, kadang-kadang fungsi ini merupakan suatu area aktivitas manajemen perusahaan yang sering diabaikan dan di salah artikan. Pengendalian intern merupakan suatu proses pencapaian tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya dan merupakan suatu rangkaian tindakan yang dilakukan, serta

menjadi suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu perusahaan. Ada beberapa pengertian dan tujuan dari pengendalian intern.

Menurut Mulyadi (2002:216) pengendalian intern adalah :

Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain, yang di desain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan yaitu :

1. Keandalan informasi keuangan
2. Kepatuhan kepada hukum dan peraturan yang berlaku
3. Efektifitas dan efisiensi operasi

Jogiyanto (2002:373) mendefinisikan pengendalian intern meliputi :

Struktur suatu organisasi dan semua metode-metode yang terkoordinir serta ukuran-ukuran yang ditetapkan didalam suatu perusahaan untuk tujuan menjaga harta kekayaan milik perusahaan, memeriksa ketepatan dan kebenaran data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasi kegiatan, dan mendorong ditaatinya kebijaksanaan-kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan.

Definisi pengendalian intern menurut COSO dalam (Moeller, 2009:32)

adalah :

Suatu proses, yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lainnya dari sebuah entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan/jaminan yang wajar dengan pencapaian tujuan dalam kategori yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi operasi,
2. Keandalan laporan keuangan,
3. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 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 aset

negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Tujuan adanya pengendalian intern :

1. Menjaga kekayaan organisasi/mengamankan aset.
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi
3. Mendorong efisiensi
4. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Dalam pasal 3 PP No. 60 tahun 2008 disebutkan bahwa SPIP meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan Pengendalian
Lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk semua komponen pengendalian intern yang lain, menyediakan disiplin dan struktur. Lingkungan pengendalian meliputi penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, kepemimpinan yang kondusif, pembentukan struktur organisasi yang sesuai kebutuhan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia, perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif, dan hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.
2. Penilaian Risiko
Penilaian risiko diawali dengan penetapan maksud dan tujuan Instansi Pemerintah yang jelas dan konsisten baik pada tingkat instansi maupun pada tingkat kegiatan. Selanjutnya instansi pemerintah mengidentifikasi secara efisien dan efektif risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun dari luar instansi. Terhadap risiko yang telah diidentifikasi, dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan. Pimpinan Instansi Pemerintah merumuskan pendekatan manajemen risiko dan kegiatan pengendalian risiko yang diperlukan untuk memperkecil risiko.
3. Kegiatan Pengendalian
Kegiatan pengendalian merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan dilaksanakannya arahan pimpinan Instansi Pemerintah untuk mengurangi risiko yang telah diidentifikasi selama proses penilaian risiko. Kegiatan pengendalian yang diterapkan dalam suatu Instansi Pemerintah dapat berbeda dengan yang diterapkan pada Instansi Pemerintah lain. Perbedaan penerapan ini antara lain disebabkan oleh perbedaan visi, misi dan tujuan, lingkungan dan cara beroperasi, tingkat kerumitan organisasi, sejarah dan latar belakang serta budaya, serta risiko yang dihadapi.

4. Informasi dan Komunikasi

Informasi yang berhubungan perlu diidentifikasi, ditangkap dan dikomunikasikan dalam bentuk dan kerangka waktu yang memungkinkan para pihak memahami tanggung jawab. Sistem informasi menghasilkan laporan, kegiatan usaha, keuangan dan informasi yang cukup untuk memungkinkan pelaksanaan dan pengawasan kegiatan Instansi Pemerintah. Informasi yang dibutuhkan tidak hanya internal namun juga eksternal.

Komunikasi yang efektif harus meluas di seluruh jajaran organisasi dimana seluruh pihak harus menerima pesan yang jelas dari manajemen puncak yang bertanggung jawab pada pengawasan. Semua pegawai harus paham peran mereka dalam sistem pengendalian intern seperti juga hubungan kerja antar individu. Mereka harus memiliki alat yang menyebarluaskan informasi penting.

5. Monitoring/Pemantauan

Pemantauan Sistem Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, perbandingan, rekonsiliasi dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, review, dan pengujian efektivitas Sistem Pengendalian Intern yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah satu proses yang dirancang oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya dalam perusahaan untuk menyediakan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Tujuan adanya pengendalian intern adalah menjaga kekayaan organisasi atau mengamankan asset, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dalam pemerintahan daerah pengendalian intern sangat diperlukan untuk menjaga aset-aset yang dimiliki oleh pemerintah.

5. Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2005) dalam Abdullah dan Herlin Arisanti (2010)

Sedangkan organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan bersama, yang disusun agar setiap anggotanya dapat mencapai tujuannya. Dalam organisasi terdapat anggota organisasi terdiri dari pemimpin organisasi dan anggota dipimpin. Seperti perusahaan adanya pimpinan dan karyawan. Anggota organisasi baik individu atau kelompok harus berperilaku dengan pola tertentu, sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi. Semua unsur ketetapan dan kode etik organisasi terdapat di budaya organisasi (Wirawan, 2007:5).

Menurut Stephen P. Robbins (2002:3) organisasi merupakan :

Social entity, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut Mardiasmo (2002:279) budaya organisasi merupakan :

Suatu sistem pengertian bersama yang diperoleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain.

Menurut Kusdi (2008:81) budaya organisasi merupakan :

Pola-pola perilaku, sikap, nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang dimiliki oleh para anggota baru dan sedikit banyaknya bersifat stabil terhadap waktu.

Menurut Edgar H. Schein dalam John M. Ivancevich, dkk (2007:44)

budaya organisasi adalah :

Suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Menurut Tunstall (1983) dalam Wirawan (2007:9) budaya organisasi

adalah :

Suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melakukan pola implisit perilaku dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.

Sedangkan menurut Wirawan (2007:10) Budaya organisasi adalah :

Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagaimana (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendirinya, pemimpin, dan anggota organisasi yang diasosiasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi, sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan, budaya organisasi adalah nilai dan norma yang dimiliki oleh organisasi yang dilakukan oleh individu yang ada didalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi membentuk

perilaku organisasi anggotanya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik, karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya.

6. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Mardiasmo *Governance* dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan-urusan publik. *Good Governance* diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika professional 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. *Good Governance* tidak hanya terbatas pada bagaimana pelayanan diberikan, dijalankan dan dikelola, tetapi juga pada bagaimana keputusan tentang pelayanan-pelayanan itu diambil dan bertujuan meningkatkan kinerja pemberian pelayanan. Penelitian yang dilakukan oleh Dedy S Yusuf (2009) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja sector publik pada Pemerintah Kota Bandung.

7. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lainnya dari sebuah entitas, yang dirancang untuk memberikan keyakinan/jaminan yang wajar dengan pencapaian tujuan dalam kategori yaitu efektifitas dan efisiensi operasi, keandalan laporan keuangan,

kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (COSO). Dalam pemerintahan daerah, pengendalian intern sangat diperlukan untuk menjaga aset-aset yang dimiliki oleh pemerintah. Penelitian Rina Tresnawati (2012) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah pada dinas pendapatan Kota Bandung.

8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya beraneka ragam. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik, karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan Rindu Suciyati (2013) membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pemerintah pada Kabupaten Bengkalis dan penelitian yang dilakukan oleh Negla Sari (2015) juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pemerintah daerah pada Kabupaten Rokan Hulu.

9. Penelitian Terdahulu

Tinjauan atas penelitian terdahulu berupa nama peneliti, tahun penelitian, variabel yang dipergunakan serta hasil penelitiannya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

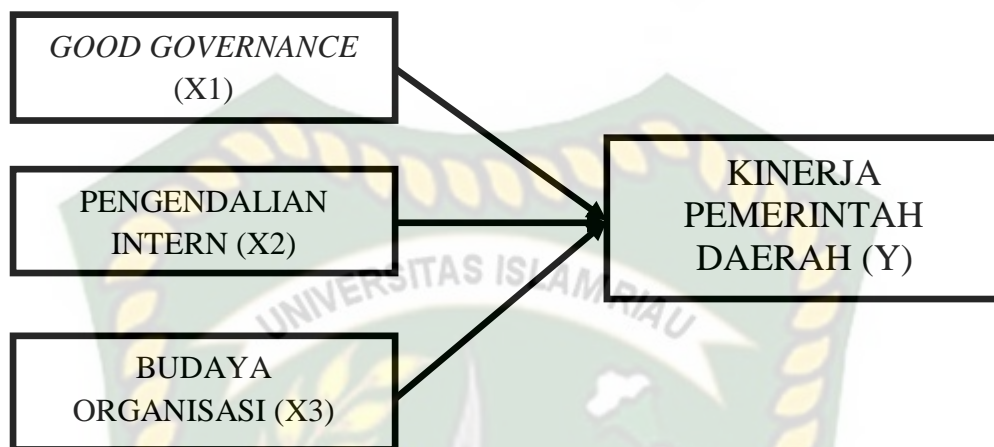
No .	Nama Peneliti	Objek Peneliti	Variabel	Hasil
1	Dian Kemala (2011)	Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir	Pemahaman Prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi	Prinsip-Prinsip <i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sektor publik.
2	M. Rizki Nur Kurniawan (2011)	Para pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak	Kinerja Pemerintah, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3	Ira amelia Nur Azlina & Desmiyawati (2012)	SKPD Pelalawan	Kinerja pemerintah <i>good governance</i> , pengendalian intern dan budaya organisasi	<i>Good governance</i> dan pengendalian intren berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
4	Muhammad kurniawan (2012)	Pegawai pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci	Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja	Semua variabel berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemerintah
5	Rindu Suciyanti (2013)	Pemerintah Kabupaten Bengkalis	<i>Good governance</i> , Pengendalian intern dan budaya organisasi	<i>Good Governance</i> , Pengendalian intern dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah
6	Ismail Pamilih (2014)	Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta	Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan	Independensi dan Pemahaman <i>Good Governance</i> tidak berpengaruh . Kepemimpinan dan

			Pemahaman <i>Good Governance</i>	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.
7	Andiza Z Arifin (2014)	Rumah sakit Daerah Massenrempulu Kab. Enrengkang	Budaya organisasi dan akuntabilitas publik	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Publik
8	Negla Sari (2015)	Pemerintah Kabupaten Rohul	<i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	<i>Good Governance</i> , Pengendalian intern Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah
9	Karlina Ghazalah Rahman (2016)	Pemerintah Daerah Kota Makasar	<i>Good Governance</i> dan Pengendalian Internal	<i>Good Governance</i> dan Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintahan
10	Fierda Pangestika (2016)	Kinerja Pemerintah Kab. Temanggung	Pengendalian Intern, <i>Good Governance</i> dan Komitmen Organisasi	Pengendalian Intern, <i>Good Governance</i> dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pemerintahan

10. Model Penelitian

Hubungan antara *Good Governance*, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah daerah Indragiri Hulu dapat dilihat pada model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Penelitian



B. HIPOTESIS

Berdasarkan teori, latar belakang dan tujuan penelitian. maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1: *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.
- H2: Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.
- H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.
- H4: *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.