

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Pemerintah

a. Pengertian Kinerja

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 atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi 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.

b. 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 sumberdayadan pembuatan keputusan,
3. Ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawabanpublik 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 strategi pemerintah daerah. Berdasarkan rencana strategi tersebut maka dapat diukur sejauh mana pemerintah daerah telah mampu mencapai sasaran atau target kinerja yang telah diterapkan baik dengan indikator kuantitatif maupun kualitatif.

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.

2. 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 sosial resources for development of 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 administratif 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) mendefenisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggara manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab 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 publik (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 publik atau pemerintahan disebut *good government governance*. Membangun *good governance* di pemerintahan dapat mengubah cara kerja pemerintah, pemerintahan yang *accountable*, dan membangun pelaku-pelaku diluar negara untuk ikut berperan membuat sistem baru yang bermanfaat secara umum (Rindu Suciyanti, 2013:11).

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

1. Transparansi (*tranparancy*) 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, ditutup 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. Responbilitas (*responbility*) adalah prinsip dimana para pengelola wajib memberikan pertanggungjawaban atas semua tindakan dalam mengelola perusahaan kepada 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, (2002:18) 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 publik dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
5. Berorientasi konsensus (*Consensus orientation*), Pemerintahan yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus 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 sembilan karakteristik tersebut, paling tidak terdapat tiga hal yang dapat diperankan oleh akuntansni sektor publik yaitu penciptaan tranparansi, akuntabilitas pulik, dan value for money (*economy, 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.

3. 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. Penegendalian 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.

Menurut Standar Audit Seksi 319 atas Pengendalian Intern dalam Mulyadi

(2002:183) Lima unsur pokok pengendalian intern terdiri atas :

1. Lingkungan pengendalian
2. Penilaian resiko
3. Informasi dan komunikasi
4. Aktivitas pengendalian
5. Pemantauan

a. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian adalah manajemen dan pegawai/karyawan seharusnya mempunyai komitmen dan sikap yang positif dan konstruktif terhadap pengendalian internal dan kesungguhan manajemen. Lingkungan pengendalian meliputi kondisi dalam instansi pemerintah yang mempengaruhi efektivitas pengendalian intern, untuk p[enerpaan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya (Bodnar,2004:213). Faktor-faktor yang tercakup dalam lingkungan pengendalian (Bodnar,2004:213):

- a. Nilai –nilai integritas dan etika
- b. Komitmen terhadap kompetensi
- c. Filosofi manajemen dan gaya operasi
- d. Metode pemberian wewenang dan tanggung jawab
- e. Struktur organisasi
- f. Perhatian dan pengarahan yang diberikan oleh dewan direksi dan komitmennya
- g. Cara pembagian otoritas dan tanggung jawab
- h. Kebijakan sumber daya manusia dan prosedur

Lingkungan pengendalian menceminkan keseluruhan sikap, kesadaran dan tindakan dari dewan komisaris, manajemen, pemilik dan pihak lain mengenai penting nya pengendalian dan tekanan nya pada satuan usaha yang bersangkutan (Agoes, 2004:79).

b. Penilaian Resiko

Penilaian resiko adalah kegiatan penilaian internal yang baik memungkinkan penilaian resiko yang dihadapi oleh organisasi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Penilaian resiko 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 risiki yang dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut, baik yang bersumber dari dalam maupun luar instansi. Terhadap resiko 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 (PP No. 60 tentang pengendalian).

c. Informasi dan Komunikasi

Informasi adalah data yang dicatat dan dikomunikasikan kepada manajemen dan pihak-pihak lain yang berkepentingan di dalam organisasi dan dalam bentuk serta jangka waktu yang memungkinkan diselenggarakannya pengendalian internal dan tanggung jawab lain terhadap informasi tersebut. Yang dimaksud dengan “komunikasi” adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan symbol atau lambing tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik (Mulyadi, 2009).

Instansi pemerintah harus memiliki informasi yang relevan dan dapat diandalkan baik informasi keuangan maupun nonkeuangan, yang berhubungan dengan peristiwa-

peristiwa eksternal serta internal. Informasi tersebut harus direkam dan dikomunikasikan kepada pimpinan instansi dalam bentuk serta dalam kerangka waktu, yang memungkinkan yang bersangkutan melaksanakan pengendalian intern dan tanggung jawab operasional (PP No. 60 tahun 2008)

d. Aktifitas Pengendalian

Kegiatan pengendalian intern adalah kebijakan, prosedur, teknik, dan mekanisme yang digunakan untuk menjamin arahan manajemen tetap dilaksanakan. Kegiatan pengendalian seharusnya efisien dan efektif untuk mencapai tujuan pengendalian itu sendiri. Kegiatan pengendalian yang diterapkan dalam suatu instansi pemerintah dapat berbeda dengan yang diterapkan pada instansi pemerintahan lain. Perbedaan penerapan ini antara lain disebabkan oleh perbedaan (Mulyadi, 2009:50):

- 1) Visi, misi dan tujuan
- 2) Lingkungan dan cara beroperasi
- 3) Tingkat kerumitan organisasi
- 4) Sejarah atau latar belakang serta budaya
- 5) Risiko yang dihadapi

e. Pemantauan

Pemantauan pengendalian intern adalah proses seharusnya menilai kualitas kinerja sepanjang waktu dan meyakinkan bahwa temuan-temuan audit dan review lainnya diselesaikan dengan tepat (Boynton et al, 2002;70). Pemantauan sistem pengendalian intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revisi lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi,

pembandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu, dan pengujian efektivitas sistem pengendalian intern yang dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern (PP No. 60 tahun 2008).

Berdasarkan PP tersebut, menteri/pimpinan lembaga, gubernur, dan bupati/walikota wajib melakukan pengendalian atas kegiatan penyelenggaraan pemerintah. Hal itu bertujuan untuk penyelenggaraan Pemerintah Negara, keandalan pelaporan keuangan, pengaman aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pengelolaan keuangan Negara yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel dapat tercapai.

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 aset, 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.

4. Komitmen Organisasi

Teori kepatuhan memberikan penjelasan mengenai pengaruh perilaku kepatuhan di dalam proses sosialisasi. Individu cenderung mematuhi hukum yang

mereka anggap sesuai dan konsisten dengan norma-norma internal mereka, yaitu Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti mematuhi hukum karena hukum tersebut dianggap sebagai keharusan dan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti mematuhi peraturan karena otoritas penyusun hukum tersebut memiliki hak untuk mendikte perilaku (Septiani, 2005). Dengan demikian adanya komitmen organisasi akan mempertahankan kepatuhan dalam penyajian laporan keuangan pemerintah yang reliable sesuai dengan SAP.

Steers, et.al dalam Silviana (2012) mendefinisikan komitmen organisasi

sebagai: *the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Karakteristik komitmen organisasi ada tiga faktor yaitu 1) percaya dan menerima tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) kesediaan untuk memfokuskan upaya pada membantu organisasi mencapai tujuan, dan 3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga mempunyai tanggung jawab dan kesadaran dalam menjalankan organisasi dan termotivasi melaporkan semua aktivitas dengan melaksanakan akuntabilitas kepada

publik secara sukarela termasuk akuntabilitas keuangannya melalui laporan keuangan.

Berdasarkan berbagai definisi mengenai komitmen terhadap organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merefleksikan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dipandang merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan beban moral untuk terus berada dalam organisasi (Meyer dan Allen dalam Ratifah, 2012).

Dalam konteks pemerintahan, pegawai atau aparat pemerintahan yang memiliki komitmen akan mengoptimalkan seluruh informasi yang dimiliki untuk membuat laporan keuangan yang lebih tepat dan andal. Selain itu, lembaga pemerintah yang memiliki komitmen dalam penyajian laporan keuangannya akan selalu berupaya untuk membuat laporan keuangan yang sesuai dengan aturan yang berlaku serta memiliki informasi yang berkualitas.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya yang dalam konteks ini adalah menyusun laporan keuangan. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala satuan kerja adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri untuk dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya.

5. 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 sektor publik pada Pemerintah Kota Bandung.

6. 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.

Pengendalian Internal dalam lingkungan pemerintahan daerah dapat digambarkan sebagai proses yang terdapat dalam instansi pemerintah daerah, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam instansi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian Internal ini terkait dengan bagaimana pegawai dalam instansi, terutama pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada, secara bersama-sama, guna mencapai tujuan instansi daerah. Pengendalian Internal juga berfungsi untuk menjaga Kinerja Pegawai tetap baik, tertib, terkendali, dan melakukan praktik kerja yang sehat.

Hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dihasilkan efektif dan efisien, keandalan atas laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem dalam Pengendalian Internal pemerintah didesain mengatur aktivitas pegawai, melalui manajerial instansi, agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pengendalian Internal yang berjalan dengan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik pada Kinerja Pegawai untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Apabila Pengendalian Internal buruk, maka pegawai akan terpicu untuk melakukan praktik kerja yang tidak etis bahkan merugikan organisasi. Hal tersebut dapat diartikan Pengendalian Internal yang buruk akan membuat Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah menjadi semakin buruk.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut (Mowday et al. dalam Aryani, 2013) Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi.

Menurut Ikhsan dan Ishak (2008) bahwa komitmen organisasi Merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu.

Di dalam lingkungan pemerintah daerah, pegawai atau aparat yang memiliki komitmen sangat diperlukan untuk mengoptimalkan seluruh informasi yang dimiliki untuk membuat laporan keuangan yang baik dan andal. Selain itu, lembaga pemerintah yang memiliki komitmen dalam penyajian laporan keuangannya akan selalu berupaya untuk membuat laporan keuangan yang sesuai dengan aturan yang berlaku serta memiliki informasi yang berkualitas.

Pendapat ini didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2013) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia (2013) juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Lembaga pemerintah yang memiliki komitmen dalam penyajian laporan keuangannya akan selalu berupaya untuk membuat laporan keuangan yang sesuai dengan aturan yang berlaku serta memiliki informasi yang berkualitas. Jadi dapat disimpulkan

bahwa semakin baik komitmen yang dimiliki OPD Kabupaten Pelalawan maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya tingkat kinerja pemerintah daerah.

8. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Somantri Yusuf, Dedy (2009)	Pemerintah Daerah Kota Bandung	Kinerja pemerintahan, <i>Good governance</i>	<i>Good governance</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Kota Bandung
2	M. Rizki Nur Kurniawan (2011)	Para pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak	Kinerja Pemerintah, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Keputusan kerja	Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
3	Rina Tresnawati (2012)	Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan kota Bandung	Pengendalian Intern	Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah di dinas pendapatan kota bandung
4	Morita Indah Lestari (2012)	Rumah Sakit Umum Di Kota Padang	Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern	Budaya Organisasi dan Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap rumah sakit umum Kota Padang
5	Muhammd kurniawan (2012)	Pegawai pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci	Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja	Semua variabel berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pemerintah
6	Rindu Suciyanti (2013)	Pemerintah Kaupaten Bengkalis	<i>Good governance</i> , Pengendalian intern dan budaya organisasi	<i>Good Governance</i> , Pengendalian intern dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah
7	Ismail Pamilih (2014)	Kantor BPKP Perwakilan Yogyakarta	Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman <i>Good Governance</i>	Independensi dan Pemahaman <i>Good Governance</i> tidak berpengaruh . Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.
8	Negla Sari (2015)	Pemerintah Kabupaten Rohul	<i>Good Governance</i> , Pengendalian	<i>Good Governance</i> , Pengendalian intern, Budaya

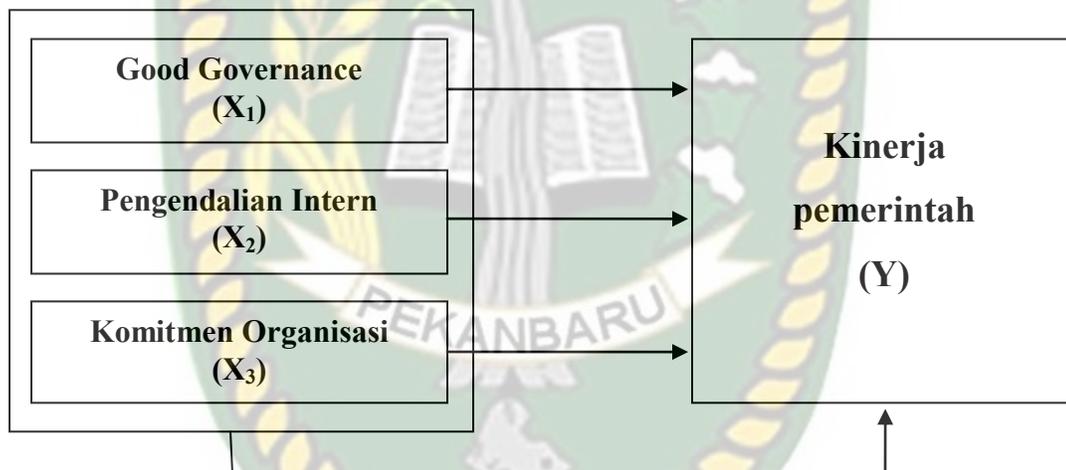
			Intern, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah
--	--	--	--	---

Sumber : Penelitian Terdahulu

9. Model Penelitian

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

Gambar II.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.

H2 : Pengendalian Intern berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

H4 : *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi, sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

