



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**LESTARI WARUWU
1615100353**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LESTARI WARUWU
NPM : 1615100353
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) KABUPATEN DELI
SERDANG

MEDAN, 27 MEI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Rahima br Purba, S.E., M.Si., Ak., CA)

DEKAN



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Anggi Pratama Nasution, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(Bagus Handoko, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LESTARI WARUWU
NPM : 1615100353
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) KABUPATEN DELI
SERDANG

MEDAN, 27 MEI 2021

KETUA

(Aulia, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(Anggi Pratama Nasution, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(Bagus Handoko, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Dito Aditia Darma Nst, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. Rahima br. Furba, S.E., M.Si., Ak., CA)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LESTARI WARUWU
NPM : 1615100353
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/AKUNTANSI
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) KABUPATEN DELI
SERDANG

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 27 Mei 2021



LESTARI WARUWU
1615100353

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 April 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LESTARI WARUWU
 Tempat/Tgl. Lahir : DURIA / 1997-08-11
 Nama Orang Tua : ASALI WARUWU
 N. P. M : 1615100353
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Akuntansi
 No. HP : 081361109093
 Alamat : Jl. Notes No.50 Ayahanda, Medan Petisah Kota Medan
 Sumatera Utara

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



LESTARI WARUWU
 1615100353

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : LESTARI WARUWU
N. P. M : 1615100353
Tempat/Tgl. Lahir : DURIA / 1997-08-11
Alamat : Jl. Notes No.50 Ayahanda, Medan Petisah Kota Medan Sumatera Utara
No. HP : 081361109093
Nama Orang Tua : ASALI WARUWU/YUNIATI HALAWA
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Akuntansi
Judul : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINATAH KABUPATEN DELI SERDANG

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 21 April 2021
Pernyataan



LESTARI WARUWU
1615100353

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4036/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: LESTARI WARUWU
: 1615100353
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Akuntansi

sannya terhitung sejak tanggal 19 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 19 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

umen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



Acc. Jilid Lux
08/12-2021
Bagus Handoko, SE, M.Si

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH (AKIP) KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LESTARI WARUWU
1615100353

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Acc PB I
29/2/21
Ang

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LESTARI WARUWU
1615100353

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Acc. Ridwan Meja Hijau
22/03/2021
Bagus Handoko, SE, M.H.

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(AKIP) KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LESTARI WARUWU
1615100353

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 4/17/2021 10:33:57 AM

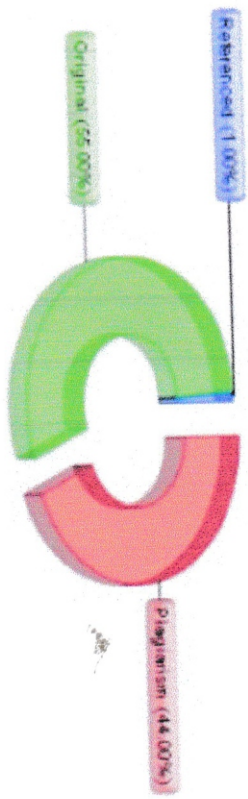
Analyzed document: LESTARI WARUWU_1615100353_AKUNTANSI.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lestari Waruwu
Tempat/Tanggal Lahir : Duria / 1997-08-11
NPM : 1615100353
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jl. Notes No. 50 Ayahanda

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km, 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : LESTARI WARUWU
Tempat/Tgl. Lahir : DURIA / 11 Agustus 1997
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615100353
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 140 SKS, IPK 3.43
Nomor Hp : 081361109093
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Perlu Yang Tidak Perlu

Rektor

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 09 September 2020

Pemohon,

(Lestari Waruwu)

Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

 (Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Akuntansi

 (Junawan, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

 (Bagus Handoko, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber-dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 09 September 2020 09:03:48



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30108057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LESTARI WARUWU
NPM : 1815100353
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 September 2020	ACC seminar proposal dari Pembimbing 1	Disetujui	
07 April 2021	ACC SIDANG SKRIPSI DARI PEMBIMBING I	Disetujui	

Medan, 16 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : LESTARI WARUWU
NPM : 1615100353
Program Studi : Akuntansi
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Bagus Handoko, SE.,M.Si.
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 September 2020	Acc Seminar proposal	Disetujui	
23 Maret 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
09 Desember 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Bagus Handoko, SE., M.Si.



Pak Anggi

online



Anda

Skripsi Lestari

Waruwu.pdf (117 halaman)



Selamat pagi pak, ini revisi skripsi lestari ya pak

11.44 ✓✓

Ok bntt ya 11.54

Baik pak 11.54 ✓✓

Ok ACC jilid ya 12.00

Baik pak

Makasih banyak ya pak 🙏 🙏

12.01 ✓✓

Dari Pembimbing 1 12.01

Ia pak 12.01 ✓✓



Kirim pesan



ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian terhadap akuntabilitas ini dilakukan menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan teknik kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada pemerintahan Kabupaten Deli Serdang secara simultan menunjukkan bahwa variabel *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pemerintah kabupaten Deli Serdang. Sedangkan secara parsial dari masing-masing variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap akuntabilitas pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

Kata kunci : *Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Pekerjaan, Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan, Akuntabilitas

ABSTRACT

The title of this research is "Factors that affect the performance accountability of government agencies in Deli Serdang Regency". This research on accountability was conducted using causal associative research methods with qualitative techniques. Data collection techniques in this study were in the form of questionnaires, interviews, and documentation. The data used are primary and secondary data. The results of research that have been carried out in the Deli Serdang Regency government simultaneously show that the variables of good governance, internal control, work culture, obedience to laws and regulations have a positive and significant effect on the accountability of the Deli Serdang Regency government. While partially from each variable has a positive and significant influence on the accountability of the government of Deli Serdang Regency.

Keywords : *Good Governance, Internal Control, Work Culture, Adherence to Laws and Regulations, Accountability*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Akuntansi, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, mendapat bimbingan dan dorongan baik moril maupun materil dan sebagainya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Rahima Br Purba, SE., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Anggi Pratama Nasution SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Bagus Handoko, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, dan pengarahan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
6. Teristimewa kepada Kedua orang tua tercinta Bapak Asali Waruwu dan Ibu Yuniati Halawa yang telah banyak memberikan bantuan baik doa, support, masukan serta perhatian yang tidak ternilai harganya.
7. Terimakasih kepada pemerintah kabupaten deli serdang yang telah memberikan tempat, waktu dan informasi data yang di perlukan penulis.
8. Teman-teman seperjuangan kelas karyawan Akuntansi yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi peneliti.

Medan, 27 Mei 2021

Penulis

Lestari Waruwu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Batasan Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Tujuan Penelitian	10
1.4.2 Manfaat Penelitian	11
1.5 Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teoritis	13
2.1.1 <i>Agency Theory</i> (Teori Keagenan)	13
2.1.2 Pengertian Kinerja	16
2.1.3 <i>Good Governance</i>	26
2.1.4 Pengendalian Intern	30
2.1.5 Budaya Kerja	32
2.1.6 Ketaatan pada Peraturan Perundang-Undangan	39
2.2 Penelitian Sebelumnya	41
2.3 Kerangka Pemikiran	44
2.3.1 Hubungan antara <i>Good Governance</i> terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)	44
2.3.2 Hubungan antara pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)	45
2.3.3 Hubungan antara budaya kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)	46
2.3.4 Hubungan antara ketaatan pada peraturan perundang Undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)	46
2.3.5 Hubungan antara pemahaman prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> , pengendalian intern, budaya kerja dan	

Ketaatan peraturan perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)	47
2.4 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.2.1 Lokasi Penelitian	50
3.2.2 Waktu Penelitian	51
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	51
3.4 Jenis dan Desain Penelitian.....	52
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52
3.5.2 Defenisi Operasional Variabel	53
3.6 Skala Pengukuran Variabel.....	54
3.7 Teknik Analisis Data	55
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	55
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	57
3.7.4 Uji R ² (Koefisien Determinan).....	58
3.7.5 Uji Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Singkat Pemerintah Kabupaten Deli Serdang	61
4.1.2 Visi dan Misi Kabupaten Deli Serdang	64
4.1.3 Lambang dan Motto Kabupaten Deli Serdang	65
4.1.4 Motto Kabupaten Deli Serdang	66
4.2 Hasil Penelitian	67
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	68
4.2.2 Analisis Data	69
4.2.3 Analisis Statistik	72
4.2.4 Pengujian Hipotesis	78
4.2 Pembahasan	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan Organisasi Sektor Publik dan Privat 18
Tabel 2.2	Penelitian Sebelumnya 42
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian 51
Tabel 3.2	Defenisi Operasionalisasi Variabel 53
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert 57
Tabel 4.1	Data Hasil Kuesioner 69
Tabel 4.2	Statistik Deskriptif 70
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas <i>Good Governance</i> 71
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern 72
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Budaya Pekerjaan 72
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Ketaatan Pada Perundang-Undangan 72
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Akuntabilitas..... 73
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas 73
Tabel 4.9	Uji Glesjer 76
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas 77
Tabel 4.11	Analisis Regresi Linier Berganda 78
Tabel 4.12	Uji Signifikasi Simultan (F) 81
Tabel 4.13	Uji Signifikasi Parsial (Uji-t) 82
Tabel 4.14	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi 84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 LKPD Kabupaten Deli Serdang	5
Gambar 2.1 Siklus Akuntansi Kinerja Instansi Pemerintah	25
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian Teoritis	50
Gambar 4.1 Lambang Kabupaten Deli Serdang.....	67
Gambar 4.2 Histogram	74
Gambar 4.3 PP-Plot	75
Gambar 4.4 Scatter Plot	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Auditya (2013), Isu tentang kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi sorotan publik karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut pemerintahan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai perwujudan konsep otonomi daerah. Keadaan Negara yang sangat memprihatinkan hal ini disebabkan oleh kurang baiknya penerapan sistem pemerintahan, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah, bukan saja sistemnya yang belum tertata tetapi krisis multidimensi yang dihadapi oleh negara saat ini.

Menurut Waliyati dalam (Riantiarno.2011), Pemerintah dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang diluar batas biasa (*extra ordinary*) untuk memperbaiki keadaan, sehingga diperlukan tolak ukurpenilaian kinerja pemerintah yang tidak biasa pula, jangan sampai timbul kesan bagi para pejabat pemerintah, asalkan tidak melanggar undang-undang dan haluan negara yang penting tetap bertahan sampai akhir masa jabatan. Konsekuensi logis dari perkembangan tuntutan masyarakat tersebut sudah seharusnya mendorong pemerintah untuk lebih bertanggung jawab (*acuntability*) dan transparan dalam setiap kebijakan, tindakan, dan kinerja yang dihasilkan.

Menurut Riantiarno (2011), Organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan publik, pemerintahan dalam pengelolaannya harus melakukan transparansi dan akuntabilitas publik. Akuntabilitas kinerja pemerintah adalah

wujud dari kewajiban suatu instansi pemerintah untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan kehendak bersama. Akuntabilitas diyakini mampu mengubah kondisi pemerintahan yang tidak dapat memberikan pelayanan secara baik dan korup menuju suatu tatanan pemerintahan yang demokratis. Penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel akan mendapat dukungan dari publik. Ada kepercayaan masyarakat atas apa yang diselenggarakan, direncanakan, dan dilaksanakan oleh program yang berorientasi kepada publik. Di pihak penyelenggara, akuntabilitas mencerminkan komitmen pemerintah dalam melayani publik.

Menurut Mardiasmo (2013), terdapat 3 fungsi utama sektor publik : (1) Melakukan pelayanan publik yang sangat vital bagi kepentingan umum. (2) Mendefinisikan prinsip operasional masyarakat. (3) Menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.

Kinerja pemerintah harus diukur agar dapat diketahui bagaimana pemerintah itu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur kinerja keuangan atau kinerja *non* keuangan. Kinerja keuangan dapat diukur dilakukan dengan melihat laporan keuangan yang buat setiap akhir periode, sedangkan untuk mengukur kinerja *non* keuangan dapat dilakukan dengan menilai sejauh mana pemerintah dapat

mencapai apa yang telah ditargetkan dan sejauh mana masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.

Menurut Silaholo (2008), Pengukuran kinerja instansi pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, pengelolaan organisasi dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Sasaran pengukuran kinerja pemerintah adalah keuangan dan *non* keuangan (BPKP, 2002). Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik *good governance* berkenaan dengan (1) *participation*; (2) *rule of law*; (3) *transparency*; (4) *responsiveness*; (5) *consensus orientation*; (6) *equity*; (7) *effectiveness and efficiency*; dan (8) *strategy vision*. Pengukuran kinerja ini dilakukan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, serta mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Upaya untuk menciptakan pemerintahan yang baik, pemerintah berupaya menerapkan prinsip *good governance*, dengan tujuan agar penataan pemerintahan lebih baik dan negara menjadi lebih baik pula. Penerapan *good governance* mulai menjadi tuntutan masyarakat Indonesia terutama sejak digulirkannya tuntutan reformasi disegala bidang pada tahun 1997.

Menurut Mardiasmo (2013), *Good governance* adalah pengolahan pemerintahan yang baik. Pemerintah dituntut agar dapat mengelola daerahnya dengan baik, memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki demi kemakmuran masyarakat. Tata pemerintahan adalah penggunaan wewenang ekonomi, politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan negara pada semua tingkat. Ciri-ciri tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu mengikutsertakan

semua; Transparan dan bertanggungjawab; Efektif dan adil; Menjamin adanya supremasi hukum; menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi didasarkan pada konsensus masyarakat; Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Menurut Wardani (2008), Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* yang salah satu prinsipnya adalah akuntabilitas akan mempengaruhi kinerja perusahaan, baik sektor publik atau swasta. Ini menyatakan bahwa pentingnya penerapan akuntabilitas dalam sektor publik guna meningkatkan kinerja ataupun akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Disamping faktor-faktor di atas, diperlukan juga suatu landasan hukum agar setiap aparat pemerintah konsisten dan taat dalam menjalankan tugas-tugasnya demi terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Gambar 1.1
LKPD Kabupaten Deli Serdang



Sumber : *sumut.bpk.go.id (data diolah)*

Dari gambar diatas menunjukkan hasil Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah (LKPD) Deli Serdang dari tahun 2014 sampai 2018 mengalami

peningkatan yang cukup signifikan pada tahun 2018 dengan predikat WTP (Wajar Tanpa Pengecualian). Hal ini sangat baik mengingat baru pertama kali pemerintahan Deli Serdang mendapatkan predikat ini. Jika dilihat dari gambar diatas bahwa laporan keuangan Kabupaten Deli Serdang selalu mendapat predikat WDP (Wajar Dengan Pengecualian) bahkan di tahun 2015 sempat mendapat predikat TMP (Tidak Memberikan Pendapat). Hal ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pemahaman prinsip *Good Government* yang belum baik, pengendalian intern yang belum baik, budaya kerja, serta ketaatan pada peraturan perundang-undangan. Faktor-faktor ini menjadi dasar yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

Dari acara rapat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan penyusunan laporan kinerja di lingkungan pemerintah kabupaten Deli Serdang. Bupati Deli Serdang juga hadir di acara itu memberikan tanggapan bahwa berdasarkan evaluasi sistem kinerja instansi pemerintah belum membesarkan kami, dikarenakan masih rendahnya tingkat efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran ditambah lagi budaya kerja kita para penyelenggara birokrasi dan penyelenggara pemerintahan berorientasi pada hasil yang ada di pemerintahan Kabupaten Deli Serdang belum sepenuhnya sebagaimana yang diharapkan. Dari pernyataan Bupati Deli Serdang ini menjelaskan bahwa budaya kerja yang dihasilkan oleh pegawai pemerintahan Kabupaten Deli Serdang masih belum baik sehingga sangat berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

Kemala (2013), meneliti tentang pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor

publik, hasil penelitiannya mengindikasikan organisasi berhasil dalam mencapai kinerja sektor publik dengan menggunakan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* dan pengendalian intern. Pemerintah dalam menyusun suatu rencana strategi juga harus memperhatikan dasar hukum dan peraturan yang berlaku. Banyak sekali kasus penyelewengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang tidak sesuai dengan hukum bahkan ada juga Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang tidak melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Hal ini tentu sangatlah memprihatinkan dan menyedihkan. Jika Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) tidak membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) maka bagaimana masyarakat bisa menilai keberhasilan kinerja dari pemerintah. Masyarakat perlu tahu tentang rencana kedepan yang akan dilakukan pemerintah, maka dari itu semua Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) diharuskan membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang sesuai dengan peraturan perundangan.

Disamping faktor-faktor di atas, diperlukan juga suatu landasan hukum agar setiap aparat pemerintah konsisten dan taat dalam menjalankan tugas-tugasnya demi terwujudnya akuntabilitas kinerja. Saat ini telah ditetapkan tiga pokok perundangan di bidang keuangan negara yang menjadi landasan hukum bagi reformasi di bidang keuangan negara dalam rangka terwujudnya *good governance*, yaitu Undang-Undang Nomor : 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor : 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Tanggung

Jawab dan Pengelolaan Keuangan Negara, dan Undang-Undang Nomor : 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara.

Mengacu kepada bidang administrasi pemerintahan, maka telah dihasilkan pula peraturan perundangan, berupa PEPRES Nomor : 7 Tahun 2014, tanggal 15 Juni 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), yang merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Berbagai peraturan perundangan yang telah dikeluarkan tersebut, diharapkan akan terwujud akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kurangnya ketaatan dan kepedulian atas penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku masih banyak terjadi di daerah-daerah, salah satunya terjadi pada salah satu kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan uraian diatas, hal yang menarik untuk diperhatikan adalah pada capaian Kinerja Pemerintah, Pemerintah Kabupaten Deli Serdang dipilih sebagai penelitian dengan pertimbangan adanya beberapa Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang masih belum membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), sehingga capaian kinerja instansi Pemerintah secara keseluruhan belum bisa dinilai efektif dan baik oleh masyarakat dan lembaga lebih tinggi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Dinas yang terdapat di Kabupaten Deli Serdang jumlahnya 29 Dinas. Berdasarkan alasan diatas penelitian ini ingin menguji tentang Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan mengambil lokasi penelitian pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kabupaten Deli Serdang.

1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi penelitian sebagai berikut :

1. Beberapa Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang masih belum membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).
2. Kurangnya ketaatan dan kepedulian atas penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku masih banyak terjadi di daerah-daerah, salah satunya terjadi pada salah satu kabupaten Deli Serdang.
3. Budaya kerja penyelenggara pemeritahan Kabupaten Deli Serdang yang belum sepenuhnya sebagaimana yang diharapkan.
4. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dibuat hanya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintahan Kabupaten Deli Serdang dengan beberapa faktor seperti prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, gaya kepemimpinan serta ketaatan pada perundang-undangan. Faktor-faktor lain tidak dibahas dalam penelitian ini agar bisa lebih focus dalam melihat auntabilitas kinerja pemerintah Kabupaten Deli Serdang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah pemahaman prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)?
2. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)?
4. Apakah ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)?
5. Apakah pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan peraturan perundang-undangan berpengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
2. Untuk menguji pengaruh pengendalian intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
3. Untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
4. Untuk menguji ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

5. Untuk menguji pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan peraturan perundang-undangan berpengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Untuk menguji pengaruh ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain: Untuk menguji pengaruh ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintah Kabupaten Deli Serdang berupa:
 - a. untuk lebih meningkatkan kinerja di setiap instansi terkait serta menjadi masukan kepada instansi pemerintahan kabupaten Deli Serdang agar lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di kabupaten Dei Serdang.
 - b. Sebagai salah satu acuan dalam menilai akuntabilitas kinerja pegawai di setiap instansi yang ada.
 - c. Sebagai media pendukung dalam melaksanakan kegiatan hubungan yang baik terhadap masyarakat untuk lebih memahami pekerjaan di instansi pemerintah di kabupaten Deli Serdang.
2. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian seputar akuntabilitas kinerja pegawai

pemerintah. Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain agar hasil penelitian ini lebih baik dan bisa mengembangkan penelitian yang sudah ada;

3. Dapat memberikan informasi pada masyarakat tentang kinerja pegawai pemerintahan kabupaten Deli Serdang agar masyarakat paham dan mengerti seperti apa kegiatan yang dilakukan pegawai pemerintah dengan data yang akurat serta menjadi dasar penilaian pegawai pemerintah kepada masyarakat;
4. Dapat menambah wacana tentang pemahaman prinsip-prinsip *goodgovernance*, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan padaperaturan perundang-undangan pada organisasi sektor publik.

1.5 Keaslian Penelitian

Menurut Perwirasari (2016), Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karekteristik yang relatif sama dalam hal tema, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penenlitian yang akan dilakukan mengenai faktor faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian terkait dan hampir sama dengan Akuntabilitas Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemerintah kabupaten Deli Serdang).

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penellitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tempat penelitian berada di Kabupaten Deli Serdang
2. Waktu penelitian dari bulan Oktober 2020 sampai Maret 2021

3. Populasi yang dipilih adalah pegawai di 29 dinas pemerintahan di Kabupaten Deli Serdang yang memiliki jabatan Eselon 2 dan Eselon 3 saja.
4. Jumlah pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner sebanyak 25 butir pertanyaan.
5. Salah satu variabel yang digunakan dibuah menjadi budaya kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Agency Theory* (Teori Keagenan)

Teori yang mendasari penulisan ini adalah teori agensi. Menurut Tricker (dalam Puspitasari 2013), *Agency theory* membahas tentang hubungan keagenan dimana suatu pihak tertentu (*principal*) mendelegasikan pekerjaan kepada pihak lain (*agent*) yang melakukan pekerjaan. *Agency theory* memandang bahwa *agent* tidak dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan *principal*. Sedangkan penelitian Fama dan Jensen (dalam Puspitasari 2013), menyatakan bahwa masalah agensi dikendalikan oleh sistem pengambilan keputusan yang memisahkan fungsi manajemen dan fungsi pengawasan. Pemisahan fungsi manajemen yang melakukan perencanaan dan implementasi terhadap kebijakan perusahaan serta fungsi pengendalian yang melakukan ratifikasi dan monitoring terhadap keputusan penting dalam organisasi akan memunculkan konflik kepentingan diantara pihak-pihak tersebut.

Penelitian Lane (2000) (dalam Puspitasari 2013), menyatakan bahwa teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi publik menyatakan bahwa negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal dengan agen. Teori keagenan memandang bahwa pemerintah daerah sebagai *agent* bagi masyarakat (*principal*) akan bertindak dengan penuh kesadaran bagi kepentingan mereka sendiri, serta memandang bahwa pemerintah daerah tidak dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan masyarakat. *Agency*

theory beranggapan bahwa banyak terjadi *information asymmetry* antara pihak *agent* (pemerintah) yang mempunyai akses langsung terhadap informasi dengan pihak *principal* (masyarakat). Adanya *information asymmetry* inilah yang memungkinkan terjadinya penyelewengan atau korupsi oleh agen. Sebagai konsekuensinya, pemerintah daerah harus dapat meningkatkan pengendalian internalnya atas kinerjanya sebagai mekanisme *checks and balances* agar dapat mengurangi *information asymmetry*.

Teori keagenan yang menjelaskan hubungan *principal* dan *agent* berakar pada teori ekonomi, teori keputusan, sosiologi, dan teori organisasi. Teori keagenan menganalisis hubungan kontraktual diantara dua atau lebih individu, kelompok, atau organisasi. Salah satu pihak (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit, dengan pihak lain (*agent*) dengan harapan bahwa *agent* akan bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh *principal*.

Menurut (Puspitasari 2013), Berdasarkan *agency theory*, pengelolaan pemerintah daerah harus diawasi untuk memastikan bahwa pengelolaan dilakukan dengan penuh kepatuhan kepada berbagai peraturan dan ketentuan yang berlaku. Meningkatnya akuntabilitas pemerintah daerah menjadikan informasi yang diterima masyarakat lebih berimbang, yang artinya *information asymmetry* yang terjadi dapat berkurang. Kemungkinan untuk melakukan korupsi menjadi lebih kecil dikarenakan semakin berkurangnya *information asymmetry*.

Ada tiga asumsi yang melandasi teori keagenan, yaitu asumsi tentang sifat manusia, asumsi keorganisasian, dan asumsi informasi.

- 1) Asumsi sifat manusia menekankan bahwa manusia mempunyai sifat mementingkan diri sendiri memiliki keterbatasan rasional (*boundedrationality*) dan tidak menyukai resiko.
- 2) Asumsi keorganisasian menekankan tentang adanya konflik antara anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria efektivitas, dan adanya asimetri informasi antara *principal and agent*.
- 3) Asumsi informasi mengemukakan bahwa informasi dianggap sebagai komoditi yang dapat diperjualbelikan.

Konflik kepentingan akan terjadi baik antara agent (pengelola) dengan principal (pemegang saham) dengan *principal* (pemberi pinjaman). *Principal* dalam *agency theory* adalah pihak-pihak yang menyerahkan sebagian atau seluruh *wealth*-nya (kekayaan) untuk dikembangkan oleh pihak lain. Asumsi yang digunakan dalam teori agensi adalah sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan seluruh individu bisa mengambil keputusan yang menguntungkan dirinya sendiri. Karena itu agent yang mendapat kewenangan dari *principal* akan memanfaatkan kesempatan tersebut untuk kepentingan sendiri.
2. Individu mempunyai pikiran yang rasional sehingga mampu membangun ekspektasi yang tidak jelas. Asumsi yang dibangun oleh teori agensi di atas, dapat dilihat adanya indikasi untuk salah satu pihak dalam mengambil keputusan guna memajukan perusahaan tanpa harus menunggu kesepakatan dari pihak lain dalam hubungan kerjasama.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Wibowo (2010:7), selanjutnya mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari uraian tersebut bisa disimpulkan kinerja mempunyai makna yang luas, kinerja bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu.

1. Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Mardiasmo (2013), sektor publik pertama kali diperkenalkan pada tahun 1952 dimana pada waktu itu sektor publik sering dikaitkan sebagai bagian dari manajemen ekonomi makro yang terkait dengan pembangunan dan lembaga pelaksanaan pembangunan. Entitas organisasi sektor publik sering kali merujuk pada organisasi pemerintahan, mulai dari pemerintah pusat, provinsi, kabupaten atau kota.

Kinerja instansi atau organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan

sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Supriyanto (2015 : 40), menyatakan bahwa kinerja perusahaan tidak cukup hanya diukur berdasarkan laba akuntansi saja, karena laba akuntansi tidak mempunyai makna riil apabila apabila tidak didukung oleh kemampuan perusahaan dalam meningkatkan nilai tambah secara ekonomis.

Mangkunegara (2010:15), menyebutkan bahwa kinerja dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1 Kinerja individu

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

- 2 Kinerja organisasi

Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Alasan lainnya adalah organisasi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki ruang lingkup yang paling luas diantara organisasi publik lainnya seperti perguruan tinggi, rumah sakit, organisasi politik dan organisasi massa, dan lain sebagainya. Bidang tertentu peranan organisasi sektor publik tidak bisa digantikan oleh sektor swasta, misalnya fungsi perijinan dan birokrasi pemerintahan. Sistem

kinerja yang terjadi didalam organisasi publik dan swasta tentulah sangat berbeda dan tidak sama.

Permasalahannya adalah kebutuhan publik beragam dan tak terbatas, sehingga diperlukan adanya prioritas kebijakan dan negosiasi publik untuk menyeleksi berbagai alternative yang ada. Lingkup sistem organisasi dalam sektor publik menunjukkan kompleksitas yang lebih luas dari lingkungan sistem organisasi pada sektor privat. Hal ini dapat dipahami bahwa dalam organisasi publik, tercakup domain publik yang sangat luas. Keluasan domain publik tersebut bukan hanya disebabkan karena jenis dan bentuk organisasi yang ada didalamnya, melainkan juga karena kompleksitas lingkungan yang memengaruhi lembaga publik. Jika dipandang dari variabel lingkungan sektor publik dipengaruhi oleh banyak faktor, yang mencakup faktor ekonomi, politik, sosial, budaya (*cultur*) dan historis.

Tabel 2.1
Perbandingan Organisasi Sektor Publik dan Privat

Variabel Organisasi	Sektor Publik	Sektor Privat
Tujuan	Motif Nonlaba	Motif Laba
Karakteristik	Sangat Kompleks, Domain Luas Multifungsi Ketidakpastian Tinggi	Lebih Spesifik Pembagian fungsi lebih jelas <i>Controllable uncertainty</i>
Struktur	Birokrasi, Kaku, Hierarki	Fleksibel
Proses	Penuh Nuansa Politis	Nuansa politis tidak sebesar sektor publik
Sumber Dana	Publik	Pemilik, Kreditur, Investor (<i>stakeholders</i>)

Menurut Halim(2012), Tujuan organisasi publik memengaruhi misi, strategi dan program yang akan dilaksanakan. Masalah yang dihadapi sektor publik dalam hal ini adalah tujuan yang tidak jelas dan samar-samar, karena *outputnya* tidak seluruhnya bisa diukur secara andal, karena pada organisasi sektor publik tidak

berorientasi pada memaksimalkan laba sebagaimana yang menjadi tujuan organisasi bisnis.

Organisasi sektor publik tetap memperhatikan tujuan *financia*, walaupun tidak berorientasi pada laba, meskipun memiliki perbedaan filosofi, konsep dan operasional dengan tujuan *financial* pada organisasi bisnis. Pemerintah tetap berusaha untuk meningkatkan penerimaan negara atau daerah dari sektor pajak, devisa, pendapatan asli daerah, pembagian laba dari BUMN atau BUMD. Upaya tersebut tetap ditujukan untuk sebesar-besarnya peningkatan pelayanan publik, domain publik yang begitu luas dan kompleks mempengaruhi kebijakan yang diambil pemerintah oleh karena itu, strategi dan program kegiatan dapat mempunyai dampak dari berbagai aspek, seperti aspek sosial, ekonomi dan politik bagi organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya.

Menurut PP Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 1 Ayat 2, yang disebut dengan Pemerintahan Daerah adalah:”Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

(Pasal 1 : ayat 2), “Pemerintah Daerah adalah gubernur, bupati, dan atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur daerah Pemerintahan daerah”.

(Pasal 1 : ayat 3), “SatuanKerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah perangkat daerah pada pemerintahan daerah selaku pengguna anggaran barang”.

(Pasal 1 : ayat 14), “Instansi Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari: Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah *Non* Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TN (meliputi: Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia. Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara.

2. Akuntabilitas dan Transparansi Kinerja Instansi Pemerintah

Mardiasmo (2013:20), mendefinisikan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Selanjutnya akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban membertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodic.

Menurut Krina (2012:133), menjelaskan akuntabilitas sebagai pertanggungjawaban pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada mereka yang memberi mandat itu. Lebih lanjut Krina juga menyebutkan bahwa akuntabilitas bermakna pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan pada berbagai lembaga pemerintah sehingga mengurangi

penumpukan kekuasaan sekaligus menciptakan kondisi saling mengawasi (*checks and balances system*).

Menurut Coryanata (2015:99), Transparansi merupakan salah satu prinsip dari *good governance*. Transparansi dibangun atas dasar arus informasi yang bebas, seluruh proses pemerintahan, lembaga-lembaga dan informasi perlu diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, dan informasi yang tersedia harus memadai agar dapat dimengerti dan dipantau.

Krina (2012:133), menyatakan bahwa transparansi adalah prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan yaitu informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai.

Selanjutnya, Op.cit yang dikutip oleh Krina (2012:133), juga menjelaskan bahwa prinsip transparansi memiliki dua aspek, yaitu: (1) komunikasi publik oleh pemerintah, dan (2) hak masyarakat terhadap akses informasi. Transparansi yakni adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah sesuatu mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik.

Lebih jauh lagi,transparansi juga terdapat dalam PP. Pasal 4 PP No. 58 Tahun 2013 menyebutkan bahwa pengelolaan keuangan daerah dilakukan secara tertib,taat pada peraturan perundang-undangan yang berlaku,efisien, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan dan kepatuhan.

Akuntabilitas publik secara umum terdiri atas dua macam, sebagai berikut:

1. Akuntabilitas vertikal.

Akuntabilitas vertikal adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.

2. Akuntabilitas horizontal.

Sedangkan akuntabilitas dan pertanggung jawaban horizontal adalah pertanggung jawaban kepada masyarakat luas.

Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sector publik. Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban horizontal bukan hanya pertanggungjawaban vertikal. Tuntutan ini kemudian memunculkan perlunya dibuat laporan keuangan eksternal yang dapat menggambarkan kinerja lembaga tersebut

Konsep akuntabilitas di Indonesia memang bukan merupakan hal yang baru, hampir seluruh instansi dan lembaga pemerintah menekankan konsep akuntabilitas ini khususnya dalam menjalankan fungsi administratif pemerintahan. Fenomena ini merupakan imbas dari tuntutan masyarakat yang mulai digemborkan kembali pada awal era reformasi pada tahun 1998. Tuntutan masyarakat ini muncul karena pada masa orde baru konsep akuntabilitas tidak mampu diterapkan secara konsisten di setiap lini pemerintahan yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab lemahnya birokrasi dan menjadi pemicu munculnya berbagai penyimpangan-penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi negara di Indonesia.

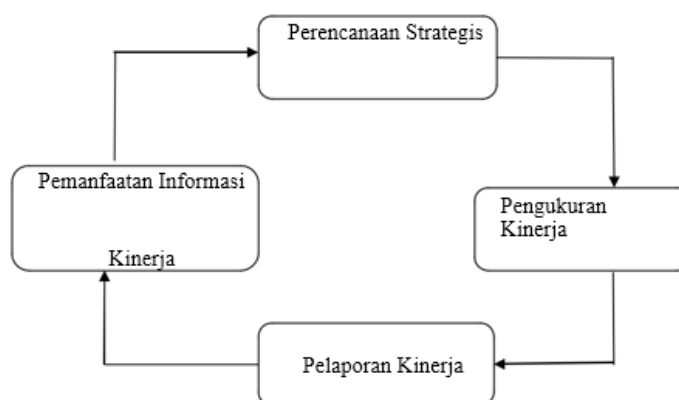
Annisaningrum (2010), mengatakan akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Akuntabilitas merupakan kewajiban menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab atau menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk minta keterangan akan pertanggungjawaban. Kriteria Akuntabilitas keuangan adalah sebagai berikut: 1) pertanggungjawaban dana publik; 2) penyajian tepat waktu; dan 3) adanya pemeriksaan (audit)/respon pemerintah. Agar AKIP dapat terwujud dengan baik, harus dipenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumberdaya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara;
2. Komitmen dari pimpinan dan seluruh stat instansi yang bersangkutan;
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan;
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh;
5. Jujur, obyektif, transparan, dan akurat;
6. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Permenpan No.25 Tahun 2012, pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka

mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian (*assessment*) yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

Gambar 2.1
Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah



Sumber: Riantriarno (2011)

3. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) adalah suatu laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi. Laporan yang dibuat secara sistematis ini berisi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapaian kinerja dan adanya perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

Laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) juga berlaku bagi dinas-dinas yang ada di daerah dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya, sehingga diharapkan dinas-dinas tersebut dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Cara untuk mencapai tujuan organisasi sektor publik diperlukan pengendalian manajemen organisasi sektor publik.

LAKIP merupakan suatu laporan kinerja instansi yang bersifat vertikal yaitu laporan kepada instansi yang di atasnya dan kepala Lembaga Administrasi Negara dan BPKP. Alur pelaporan LAKIP untuk pemerintah kota dan kabupaten sesuai dengan Inpres No. 7 tahun 1999 (Sumber: Lembaga Administrasi Negara, Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, 2003 dalam Sihalo, 2005). Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap sebagai berikut :

- 1) Penetapan rencana strategic
- 2) Pengukuran kinerja
- 3) Pelaporan kinerja
- 4) Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Pada PP 25/2005, pernyataan yang lebih tegas berkaitan dengan prestasi kerja atau kinerja antara lain dapat ditemukan pada Catatan atas Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Keuangan.

2.1.3 Good Governance

1. Pengertian Good Governance

Menurut Taufik (2013), Penerapan *good governance* dalam sektor publik berarti membangun kultur, nilai-nilai serta etika yang melandasi pengembangan

perilaku profesional. Diterapkannya *good governance* pada sektor publik, diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi pada organisasi sektor publik. Upaya ini dimaksudkan agar kiprah yang dihasilkannya akan lebih aktual dan terpercaya, untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan optimal. Komitmen organisasi merupakan salah satu karakter sangat penting dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Yuda (2012), Definisi lain menyebutkan *governance* adalah “Mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor Negara dan sektor non-pemerintah dalam suatu usaha kolektif”.

Definisi ini mengasumsikan banyak faktor yang terlibat dimana tidak ada yang sangat dominan yang menentukan gerak aktor lain. Pesan pertama dari terminologi *governance* membantah pemahaman formal tentang bekerjanya institusi-institusi negara. *Governance* mengakui bahwa didalam masyarakat terdapat banyak pusat pengambilan keputusan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Meskipun mengakui ada banyak faktor yang terlibat dalam proses sosial, *governance* bukanlah sesuatu yang terjadi secara *chaotic, random* atau tidak terduga. Ada aturan-aturan main yang diikuti oleh berbagai aktor yang berbeda. Salah satu aturan main yang penting adalah adanya wewenang yang dijalankan oleh negara..

2. Pelaksanaan *Good Governance*

Menurut Yuda (2012), Pelaksanaan pemerintahan yang baik, pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen pemangku kepentingan, baik di lingkungan birokrasi maupun di lingkungan masyarakat. Pelaksanaan pemerintahan yang baik, adalah pemerintah yang dekat dengan masyarakat dan

dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Esensi pemerintahan yang baik (*good governance*) dicirikan dengan terselenggaranya pelayanan publik yang baik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelayanan publik.

Menurut *United Nation Development Program* (UNDP) (dalam Mardiasmo, 2013:18), karakteristik pelaksanaan *good governance* meliputi:

1) *Participation*

Semua warga negara berhak terlibat dalam pengambilan keputusan, dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif.

2) *Rule of law*

Proses mewujudkan cita *good governance* harus diimbangi dengan komitmen untuk penegakan hukum (gakkum), dengan karakter : (a) supremasi hukum, (b) kepastian hukum, (c) hukum yang responsif, (d) penegak hukum yang konsisten dan non diskriminatif, dan (e) independensi peradilan.

3) *Tranparency*

Keterbukaan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk memberantas KKN diperlukan keterbukaan dalam transaksi dan pengelolaan keuangan negara, serta pengelolaan sektor-sektor publik.

4) *Responsiveness*

Pekat dan cepat tanggap terhadap persoalan masyarakat. Pemerintah harus memiliki etik individual, dan etik sosial. Dalam merumuskan kebijakan pembangunan sosial, pemerintah harus memperhatikan karakteristik kultural, dan perlakuan yang humanis pada masyarakat.

5) *Consensus orientation*

Pengambilan keputusan melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama.

6) Kesetaraan dan Keadilan

Kesamaan dalam perlakuan dan pelayanan. Pemerintah harus memberikan kesempatan pelayanan dan perlakuan yang sama dalam koridor kejujuran dan keadilan.

7) *Effectiveness and efficiency*

Berdaya guna dan berhasil guna. Kriteria efektivitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau sebesar-besarnya kepentingan masyarakat dari berbagai kelompok dan lapisan sosial. Efisiensi diukur dengan rasionalitas biaya pembangunan untuk memenuhi kebutuhan semua masyarakat. Pemerintah harus mampu menyusun perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat, rasional, dan terukur.

8) *Accountability*

Pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberikan kewenangan mengurus kepentingannya. Ada akuntabilitas vertikal (pemegang kekuasaan dengan rakyat; pemerintah dengan warga negara;

pejabat dengan pejabat di atasnya), dan akuntabilitas horizontal (pemegang jabatan publik dengan lembaga setara; profesi setara).

9) *Strategic vision*

Pandangan strategis untuk menghadapi masyarakat oleh pemimpin dan publik. Hal ini penting, karena setiap bangsa perlu memiliki sensitivitas terhadap perubahan serta prediksi perubahan kedepan akibat kemajuan teknologi, agar dapat merumuskan berbagai kebijakan untuk mengatasi dan mengantisipasi permasalahan.

3. Manfaat *Good Governance*

Beberapa manfaat utama diterapkannya konsep *good governance* adalah sebagai berikut;

- 1) Berkurangnya secara nyata praktek KKN di birokrasi pemerintahan.
- 2) Terciptanya sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan yang bersih, efisien, efektif, transparan, professional, dan akuntabel
- 3) Terhapusnya peraturan perundang-undangan dan tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap warga negara, kelompok atau golongan masyarakat.
- 4) Terjaminnya konsistensi dan kepastian hukum seluruh peraturan perundang-undangan baik ditingkat pusat maupun daerah.

Penerapan prinsip tersebut diharapkan dapat diimplentasikan dalam berbagai sektor dengan penerapan pola interaksi dan kolaborasi antara pemerintah dengan swasta dan masyarakat yang disebut kemitraan. Kemitraan antara pemerinath dengan swasta dan masyarakat madani untuk melakukan transformasi dan reformasi di segala bidang sudah mulai dilakukan namun belum sesuai dengan harapan. Sehingga dewasa ini, terbentuknya Lembaga Swadaya

Masyarakat (LSM) yang berfungsi mengawasi dan mengendalikan jalannya pemerintahan dan pelayanan publik sebagai wujud dari kemitraan.

2.1.4 Pengendalian Intern

1. Pengertian Pengendalian Intern

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SA Seksi 319), Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku.

Pengendalian intern menurut COSO adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dalam suatu perusahaan yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut, yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku serta efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan.

Meskipun pengendalian intern telah diterapkan dalam suatu entitas tidak berarti kesalahan dan penyelewengan tidak akan terjadi. Sebab tidak ada satupun pengendalian intern yang dapat mencapai kata ideal, karena ada keterbatasan-keterbatasan yang tidak mungkin pengendalian intern tersebut tercapai.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengendalian intern di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang-orang untuk memberikan keyakinan kepada para pengguna informasi yang memadai

dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang saling berkaitan. Penerapan pengendalian intern dalam suatu entitas diharapkan akan mengurangi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

Pengendalian mengukur pelaksanaan kerja atau prestasi dengan membandingkan rencana dan tujuan. Meskipun perencanaan dilakukan terlebih dahulu, tetapi tidak akan berhasil dengan sendirinya tanpa bantuan dari pengendalian. Rencana membimbing pimpinan yang memakai sumber-sumber untuk mencapai tujuan, sedangkan pengendalian memonitor kegiatan untuk menentukan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Komponen Pengendalian Intern

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 asset, (2) Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, (3) Mendorong efisiensi, (4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Berkenaan dengan komponen atau unsur pengendalian intern, SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) dalam UU No. 60 tahun 2008 terdiri atas unsur (a) lingkungan pengendalian, (b) penilaian resiko, (c) kegiatan pengendalian, (d) informasi dan komunikasi dan (e) pemantauan pengendalian intern.

2.1.5 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Budaya kerja merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

2. Fungsi dan Tujuan Budaya Kerja

Menurut Tika (2008), fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang

dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan-nya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
- 5) Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi

Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3. Aspek-aspek Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2010), komponen budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Anggapan dasar tentang kerja.** Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran logistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
- 2) **Sikap terhadap pekerjaan.** Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
- 3) **Perilaku ketika bekerja.** Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
- 4) **Lingkungan kerja dan alat kerja.** Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
- 5) **Etos kerja.** Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Sedangkan menurut Tika (2008), unsur-unsur budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. **Asumsi dasar.** Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. **Keyakinan yang dianut.** Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
3. **Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.** Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.
4. **Pedoman mengatasi masalah.** Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. **Berbagai nilai (sharing of value).** Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. **Pewarisan (learning process).** Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. **Penyesuaian (adaptasi)**. Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

4. Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Disiplin**, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
- 2) **Keterbukaan**, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- 3) **Saling menghargai**, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.
- 4) **Kerja sama**, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan

yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

2.1.6 Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan

1. Pengertian Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan

Menurut Riantiarno (2011), Orang yang mempunyai kesadaran terhadap berbagai aturan hukum akan mematuhi apa yang menjadi tuntunan peraturan tersebut. Mentaati berasal dari kata dasar taat yang artinya patuh atau tunduk. Orang yang patuh atau tunduk pada peraturan adalah orang yang sadar. Seseorang dikatakan mempunyai kesadaran terhadap aturan atau hukum, apabila dia :

- 1) Memiliki pengetahuan tentang peraturan-peraturan hukum yang berlaku, baik di lingkungan masyarakat ataupun di negara Indonesia.
- 2) Memiliki Pengetahuan tentang isi peraturan-peraturan hukum, artinya bukan hanya sekedar dia tahu ada hukum tentang pajak, tetapi dia juga mengetahui isi peraturan tentang pajak.
- 3) Memiliki sikap positif terhadap peraturan-peraturan hukum.
- 4) Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan apa yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Hukum Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan

Ketaatan pada peraturan perundangan pun menjadi pertimbangan atas keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Di Indonesia, peraturan perundang-undangan tentang keuangan negara diatur dalam UUD 1945, Undang-Undang (UU), Keputusan Presiden (Keppres), dan peraturan pelaksanaan lainnya. Hingga saat ini, telah banyak undang-undang serta peraturan pemerintah yang diterbitkan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Menurut Saputra (2010), Akuntabilitas tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya transparansi dan aturan hukum yang jelas, sehingga pengembangan akuntabilitas dibutuhkan suatu mekanisme dan peraturan yang jelas. Berdasarkan penelitian terkait, Soleman (2007) menyimpulkan bahwa ketaatan pada peraturan perundang-undangan terbukti berpengaruh terhadap akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Sistem hukum yang berlaku di suatu negara tergantung pada sistem yang dianutnya, apakah negara yang bersangkutan menganut *Civil Law* atau *CommonLaw*. Adanya *civil law* maka segala sesuatu aktivitas didasarkan pada peraturan perundangan, termasuk di dalamnya aturan-aturan terkait dengan akuntansi terakumulasi dalam suatu perundangan dan aturan ini memiliki kecenderungan sangat terstruktur dan prosedural. Sebaliknya, *common law* segala kegiatan didasarkan kepada kesepakatan politik yang dikembangkan berdasarkan kasus demi kasus. Sistem ini, membebaskan badan-badan pemerintah menggunakan standar apapun, yang penting berterima umum.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Judul	Variabel Dependen dan Independen	Metode Analisa	Hasil
1	Prima rima uda	Pengaruh pelaksanaan <i>Good governance</i> dan pengendalian intern terhadap Kinerja organisasi	Dependen Pelaksanaan <i>good governance</i> dan pengendalian Intern Independen kinerja organiasi	<i>Path analysis</i>	Terdapat pengaruh pelaksanaan <i>good governance</i> terhadap kinerja organiasi terdapat pengaruh intern terhadap kinerja organisasi

		(Survey Pada dinas daerah Kota Tasikmalaya)			
2	Reynaldi Riantiaro & Nur Azlina	Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	Dependen: Akuntabilitas kinerja pemerintah Independen: penerapan akuntabilitas keuangan, ketaatan pada peraturan perundangan	Analisis Regresi	Terdapat pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan terhadap Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Terdapat pengaruh ketaatan pada peraturan perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
3	Lucy Auditya, Husaini, Lismawati	Analisis Pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja Pemerintah daerah	Dependen: Kinerja Pemerintah Daerah. Independen: Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, Transparansi pengelolaan keuangan daerah	Analisis Regresi Berganda dan analisis jalur	Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah
4	Taufeni Taufik, Dian Kemala	Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector publik	Dependen: Kinerja sector publik Independen: Pemahaman Prinsip-prinsip <i>good governance</i> , komitmen organisasi, pengendalian intern	Metode Survey	Pemahaman prinsip-prinsip menggunakan <i>good governance</i> akan memiliki kuesioner. Pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip

					<p><i>goodgovernance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pemahaman prinsip-prinsip <i>goodgovernance</i> dan Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector public. Pemahaman prinsip-prinsip <i>goodgovernance</i>, Pengendalian intern dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sector publik.</p>
5	Azwir Nasir, Ranti Oktari	Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah.	Dependen: Kinerja instansi pemerintah Independen: pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian intern	Regresi Berganda	Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah
6	Desi Rosiana Sari, LCA. Robin	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada	Dependen: Kinerja pegawai Independen: Budaya	Regresi Linier	Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

	Jonathan, Imam Nazarudin Latif	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur	Kerja		kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,852 + 0,256 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
7	Rusman Soleman	Pengaruh Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Independen: Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundanga	Analisis regresi berganda dan Ananlisis Jalur	Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan berpengaruh positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh tidak signifikan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh positif Terhadap Akuntabilitas

					Kinerja Instansi Pemerintah
--	--	--	--	--	--------------------------------

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014 : 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

2.3.1 Hubungan antara *Good Governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Menurut Taufik (2013). Penerapan *good governance* dalam sektor publik berarti membangun kultur, nilai-nilai serta etika yang melandasi pengembangan perilaku profesional. Diterapkannya *good governance* pada sektor publik, diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi pada organisasi sektor publik. Pelaksanaan pemerintahan yang baik, pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen pemangku kepentingan, baik di lingkungan birokrasi maupun di lingkungan masyarakat.

Penelitian yang dilakukan penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Dia dalam judul “Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector publik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa prinsip *good governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Hal ini menjadi acuan bahwa *Good Governance* memiliki hubungan terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah.

2.3.2 Hubungan antara Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SA Seksi 319) Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen,

dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan penulis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nasir dan Ranti dengan judul penelitian Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengendalian intern tidak memiliki hubungan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

2.3.3 Hubungan antara Budaya Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Menurut Hartanto (2009), budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,852 + 0,256 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852

menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

2.3.4 Hubungan antara Ketaatan Pada Peraturan Perundang –undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Menurut Solihin (2007) mengemukakan bahwa untuk pelaksanaan penerapan akuntabilitas sendiri haruslah didukung oleh peraturan perundang-undangan yang memadai dan ketaatan pelaksanaan kelembagaan seperti penerapan *reward system* dan *punishment* secara konsisten dan memperbaiki format laporan akuntabilitas.

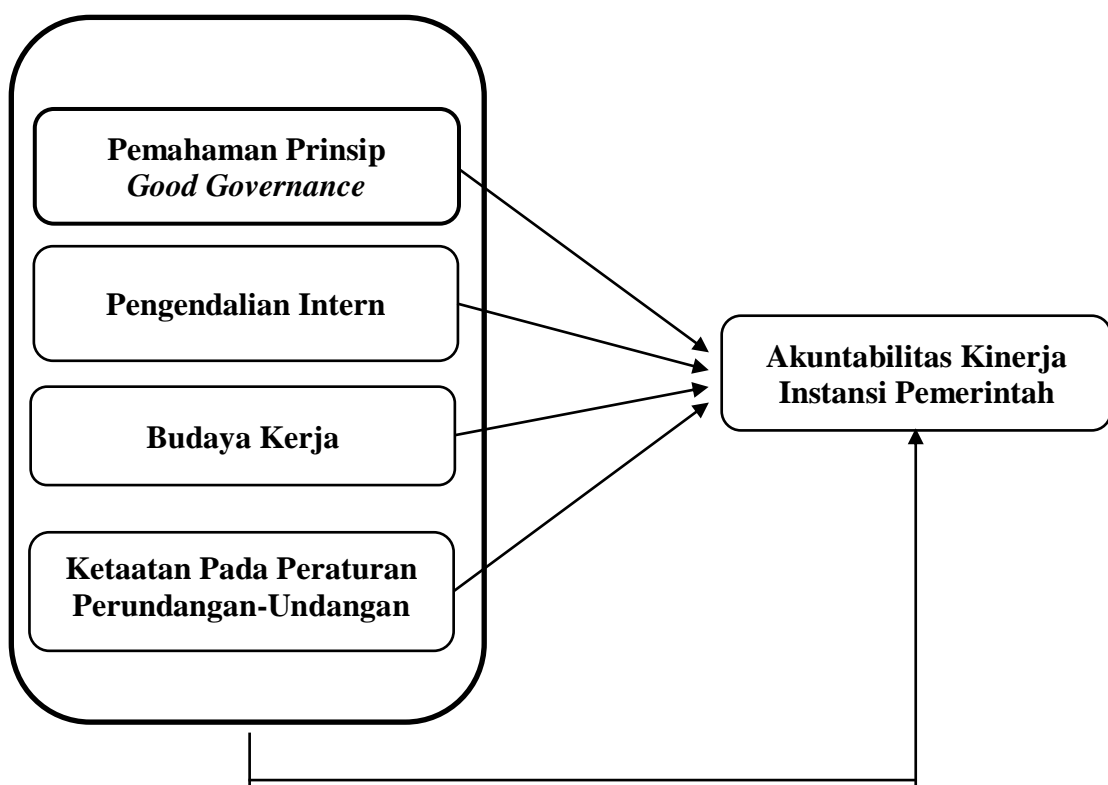
Penelitian yang dilakukan oleh Soleman melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada peraturan perundang-undangan memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

2.3.5 Hubungan antara pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan peraturan perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

Penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Dian melakukan penelitian tentang Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemahaman prinsip-prinsip menggunakan *good*

governance akan memiliki kuesioner. Pengaruh yang *signifikan* terhadap komitmen organisasi. Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip *goodgovernance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pemahaman prinsip-prinsip *goodgovernance* dan Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, Pengendalian intern dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sektor publik.

Gambar 2.2
Kerangka Penelitian Teoritis



2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual sebelumnya, maka hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

H2 : Pengendalian intern tidak memiliki berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

H3 : Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

H4 : Ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

H5 : Pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan peraturan perundang-undangan berpengaruh positif secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Sugiyono (2014:117), Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Penelitian asosiatif menggunakan teknik analisis kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Sehingga penulis dapat menggambarkan dan menganalisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian tentang prinsip *good governance*, pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan akuntabilitas kinerja instansi terhadap pemerintah (AKIP) di jl. Karya Dharma No.4 Lubuk Pakam. Kec. Lubuk Pakam. Kab. Deli Serdang.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

Tabel 3.1
Jadwal Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2019		2020						
		Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Riset awal/pengajuan judul									
2	Penyusunan proposal									
3	Seminar proposal									
4	Perbaikan/Acc proposal									
5	Penyusunan data									
6	Analisis data									
7	Bimbingan skripsi									
8	Sidang Meja Hijau									

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2014:117), menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Dinas yang terdapat di Kabupaten Deli Serdang. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 29 Dinas yang berada di Kabupaten Deli Serdang.

3.3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:118), Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil mewakili dan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel tersebut harus betul-betul

representativ (mewakili). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilihdengan metode *purposive sampling*, sehingga dalam penelitian ini hanya sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP). Sampel yang digunakan hanya petugas pemerintah Kabupaten Deli Serdang dengan jabatan Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV.

3.4 Jenis dan Desain Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *primer*, data *primer* adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dengan caramelakukan wawancara dan juga menyebar angket *kuesioner*. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan sedangkan variabel dependen (Y) adalah akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP). Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik dengan bantuan program SPSS.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variable bebas yaitu variabel bebas pertama Pemahaman Prinsip-prinsip *Good Governance* (X1), variabel bebas kedua Pengendalian Intern (X2), Variabel ketiga Budaya Kerja (X3), variabel keempat Ketaatan Pada Peraturan perundang-undangan (X4) serta variabel terikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y).

3.5.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mengungkapkan atau mengetahui sejauh mana variabel-variabel berkaitan dengan variabel-variabel lain berdasarkan koefisien korelasinya dan juga untuk mempermudah membahas penelitian ini. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang didasarkan atas sifat yang diamati. Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
<i>Good Governance</i>	Mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor Negara dan sector non-pemerintah dalam suatu usaha kolektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi 2. Ketaatan peraturan 3. Cepat tanggap 4. Kesepakatan bersama 5. Kesetaraan dan keadilan 6. Efektif dan Efisien 7. Terpercaya 	Ordinal
Pengendalian Intern	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan pengendalian 2. Penilaian resiko 3. Kegiatan pengendalian 4. Informasi dan komunikasi 5. Pemantauan pengendalian 	Ordinal
Budaya Kerja	Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling Menghargai 4. Kerjasama 	Ordinal

	dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja		
Ketaatan pada Peraturan Perundang-undangan	Orang yang mempunyai kesadaran terhadap berbagai aturan hukum akan mematuhi apa yang menjadi tuntunan peraturan tersebut. Mentaati berasal dari kata dasar taat yang artinya patuh atau tunduk. Orang yang patuh atau tunduk pada peraturan adalah orang yang sadar	1. Paham Peraturan 2. Patuh Terhadap Peraturan 3. Sadar dengan Peraturan	Ordinal
Akuntabilitas Kinerja Pemerintah	Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban	1. Pertanggungjawaban 2. Penyajian data tepat waktu 3. Adanya pemeriksaan/Audit 4. Transparan 5. Jujur	Ordinal

Sumber : Yuda (2010), PP No. 60 (2008), Nurhadijah (2017), Riantiarno (2011), Simbolon (2006)

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran yang digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas pertama Pemahaman Prinsip-prinsip *Good Governance* (X1), variabel bebas kedua Pengendalian Intern (X2), Variabel ketiga Budaya Kerja (X3), variabel keempat Ketaatan Pada Peraturan perundang-undangan (X4) serta variabel terikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) adalah Skala Likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian ini, maka setiap pertanyaan akan diberi

skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala Likert menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Umar (2014)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut.

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:172), Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 orang pegawai kabupaten Deli Serdang diluar dari sampel. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r hitung) dikonsultasikan dengan (r tabel) maka instrumen dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk menguji data yang valid atau tidak valid setelah menggunakan alat kuesioner.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013:83), Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetapi menunjukkan hasil yang sama. Bila alpha cronbach > 0.60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, bila alpha cronbach < 0.60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Uji Validitas dan reliabilitas ini diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 21.0 for Windows*.

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2014:270), Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan oleh peneliti adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (*Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan) terhadap variabel terikat (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Untuk memperoleh hasil yang lebih terarah, peneliti menggunakan bantuan SPSS 21. model Regresi Linear Berganda yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan e = Standard error

β_0 = Konstanta

β_1 - β_4 = Koefisien Regresi

X1 = Variabel *good governance*

X2 = Variabel pengendalian Intern

X3 = Variabel budaya kerja

X4 = Variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:147), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov. Pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p < 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- b. Jika $p > 0,05$ maka distribusi data normal

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:87), Multikolinearitas adalah alat yang dipergunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat di antara variabel independen. Suatu model regresi linear akan menghasilkan estimasi yang baik apabila model tersebut tidak mengandung multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai R-square, F-hitung, t-hitung, dan standar errornya.

Gejala multikolinearitas ditandai dengan munculnya:

- a. Standar errornya tinggi.
- b. Tidak ada satupun nilai t-statistik yang signifikan baik pada $\alpha = 10\%$, $\alpha = 5\%$, ataupun $\alpha = 1\%$.
- c. Terjadi perubahan tanda atau tidak sesuai dengan teori.

d. R^2 sangat tinggi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas.

3.7.4 Uji R^2 (Koefisien Determinan)

Menurut Ghozali, (2011:87), Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel-variabel independen secara bersama mampu memberikan penjelasan mengenai variabel dependen dimana nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , maka akan semakin besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

3.7.5 Uji Hipotesis

1. Uji-t

Uji-t statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap dependen variabel dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk melihat hubungan variabel x dan y digunakan uji statistik dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria pengujian adalah :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis alternative ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternative ditolak

2. Uji-F

Uji-F statistik ini adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian digunakan hipotesa sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k = 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama- sama mempengaruhi variabel independen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2014,264), nilai F-statistik dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model estimasi.

n = Jumlah sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang

Sebelum Proklamasi Kemerdekaan RI 17 Agustus 1945 Kabupaten Deli Serdang yang dikenal sekarang ini dua pemerintahan yang berbentuk kerajaan (Kesultanan) yaitu Kesultanan Deli yang berpusat di Kota Medan dan Kesultanan Serdang berpusat di Perbaungan.

Kabupaten Deli dan Serdang ditetapkan menjadi Daerah Otonom sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1984 tentang Undang-Undang Pokok-Pokok Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 7 Darurat Tahun 1965. Hari jadi Kabupaten Deli Serdang ditetapkan tanggal 1 Juli 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1984, ibukota Kabupaten Deli Serdang dipindahkan dari Kota Medan ke Lubuk Pakam dengan lokasi perkantoran di Tanjung Garbus yang diresmikan oleh Gubernur Sumatera Utara tanggal 23 Desember 1986.

Sesuai dengan dikeluarkan UU Nomor 36 Tahun 2003 tanggal 18 Desember 2003, Kabupaten Deli Serdang telah dimekarkan menjadi dua wilayah yakni Kabupaten Deli Serdang dan Kabupaten Serdang Bedagai, secara administratif Pemerintah Kabupaten Deli Serdang kini terdiri atas 22 Kecamatan yang di dalamnya terdapat 14 Kelurahan dan 380 Desa.

Tercatat dalam sejarah Bupati pertama Kabupaten Deli Serdang Moenar S.Hamidjojo, dilanjutkan Sampoerna Kolopaking, setelah itu Wan Oemaroeddin

Barus (1 April 1951-1 April 1958) Abdullah Eteng (1 April 1958-11 Januari 1963) Abdul Kadir Kendal Keliat (11 Januari 1963-11 November 1970) H. Baharoeddin Siregar (11 November 1970- 17 April 1978) Abdul Muis Lubis (17 April 1978- 3 Maret 1979) H. Tenteng Ginting (3 Maret 1979-3 Maret 1984) H. Wasiman (3 Maret 1984-3 Maret 1989) H. Ruslan Mansur (3 Maret 1989-1994) H. Maymaran NS (3 Maret 1994-3 Maret 1999) Drs. H. Abdul Hafid, MBA (3 Maret 1999-7 April 2004), tahun 2004 (Periode 2004-2009 dan Periode 2009-2014) di jabat oleh Drs. H. Amri Tambunan.

Seiring dengan gerak roda pembangunan yang terus melaju diciptakan motto bagi daerah Deli Serdang yaitu : “BHINNEKA PERKASA JAYA” yang tercantum di pita lambang Daerah Kabupaten Deli Serdang, dalam pengertian “ Dengan masyarakatnya yang beraneka ragam suku, Agama, ras, dan golongan bersatu dalam ke Bhinnekaan secara kekeluargaan dan gotong royong membangun semangat kebersamaan, menggali dan mengembangkan potensi sumber daya alam dan sumber daya manusianya sehingga menjadi kekuatan dan keperkasaan untuk mengantarkan masyarakat kepada kesejahteraan, maju, mandiri dan jaya sepanjang masa.

Kabupaten Deli Serdang sebagai bagian dari wilayah pantai timur Provinsi Sumatera Utara terletak diantara 2° 57 Lintang Utara dan 3° 16 Lintang Selatan dan 98° 33 - 99° 27 Bujur Timur dengan luas wilayah 2.497.72 km². Wilayah Kabupaten Deli Serdang berbatasan sebelah Utara dengan Kabupaten Langkat dan Selat Malaka, sebelah Selatan dengan Kabupaten Karo dan Kabupaten Simalungun,sebelah Timur dengan Kabupaten Serdang Bedagai dan sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Karo dan Kabupaten Langkat.

Kabupaten Deli Serdang memiliki posisi yang sangat strategis, karena berbatasan langsung dengan Selat Malaka, sebagai salah satu daerah lintas pelayaran paling sibuk di dunia. Kabupaten ini mengelilingi 2 (dua) kota Utama di Sumatera Utara. Dengan posisi strategis, sumber daya alam dan tenaga kerja yang dimiliki oleh Kabupaten Deli Serdang akan menjadi potensi yang dapat dikembangkan menjadi keunggulan yang kompetitif dalam menghadapi persaingan dalam menarik investor untuk mengembangkan usahanya di daerah ini dan sasaran lainnya dalam memasarkan produk/jasa yang dihasilkan. Sesuai visi misi Pemkab Deli Serdang 2014-2019 sektor pendidikan dan kesehatan serta sektor pembangunan infrastruktur merupakan prioritas pembangunan yang harus dilaksanakan tanpa mengabaikan pembangunan sektor lainnya. Konsep Cerdas di bidang pendidikan (Percepatan Rehabilitasi dan Apresiasi terhadap Sekolah), kemudian disusul program GDSM bidang pembangunan (Gerakan Deli Serdang Membangun). Kedua program pembangunan itu didukung tiga pilar kekuatan yakni, pemerintah, partisipasi masyarakat dan potensi pengusaha swasta dan inovasi di bidang kesehatan CERIA (Percepatan penurunan kematian ibu dan anak) merupakan gerakan yang dicanangkan oleh Pemkab Deli Serdang dalam upaya mendorong pemberdayaan perempuan, keluarga dan masyarakat. Grand Strategy yang diterapkan untuk mencapai hal tersebut dilakukan melalui Forum Komunikasi Perubahan Perilaku (FKPP).

4.1.2 Visi dan Misi Kabupaten Deli Serdang

a. Visi

Visi dari pemerintahan Kabupaten Deli Serdang adalah "**Deli serdang Yang Maju dan Sejahtera Dengan Masyarakatnya yang Religius dan Rukun dalam Kebhinekaan**".

b. Misi

1. Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
2. Meningkatkan Kesejahteraan dan Kemandirian dalam memantapkan struktur ekonomi yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi yang berorientasi kepada kebijakan tata ruang serta berwawasan lingkungan.
4. Meningkatkan tatanan kehidupan masyarakat yang religius, berbudaya dan berakhlakul karimah, berlandaskan keimanan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta dapat memelihara kerukunan, ketenteraman dan ketertiban.
5. Meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih (*good & clean governance*) berwibawa dan bertanggung jawab.

4.1.3 Lambang dan Motto Kabupaten Deli Serdang

a. Lambang Kabupaten Deli Serdang



Gambar 4.1

Lambang Kabupaten Deli Serdang

Keterangan :

1. Bintang bersudut lima melambangkan Ketuhanan Yang Maha Esa dan berfalsafat Pancasila.
2. 17 kuntum bunga kapas, 5 daun sirih, 3 buah pinang, 45 butir padi melambangkan catatan sejarah, tanggal, bulan dan tahun kemerdekaan RI, dimana rakyat Deli Serdang turut memberi dharma bhaktinya dalam kemerdekaan Republik Indonesia.
3. Sedangkan padi berbuah 11, seekor ikan melambangkan penduduk Kabupaten Deli Serdang sebagian besar terdiri dari petani dan nelayan.
4. Gunung menunjukkan geografi Deli Serdang yang terdiri dari pegunungan, daratan rendah dan pantai.
5. Lima gelombang ombak melambangkan bahwa Deli Serdang di airi oleh sungai besar dan kecil yang membawa kemakmuran rakyat.

6. Matahari terbit yang sedang naik melambangkan masa depan yang gemilang azcita-cita yang tinggi serta kegairahan bekerja yang penuh semangat dan keyakinan.
7. Pohon kelapa sawit, karet, tembakau melambangkan daerah Deli Serdang adalah daerah perkebunan yang menghasilkan devisa.
8. Roda mesin bergigi melambangkan cita-cita modernisasi dari mekanisme kehidupan rakyat serta lambang kerajinan tangan.
9. Sirih, pinang dan puan melambangkan kebudayaan asli, dimana sirih dan pinang merupakan alat pembuka kata dalam segala upacara serta lambang persaudaraan dan toleransi.
10. lima helai daun sirih melambangkan tiga hukum yang dijunjung tinggi, yaitu hukum politik, hukum adat dan hukum negara

4.1.4 Motto Kabupaten Deli Serdang

Motto daerah adalah “**BHINEKA PERKASA JAYA**”

- a. **BHINEKA** : Melukiskan penduduk Deli Serdang yang penduduknya beraneka ragam suku, agama, ras, dan golongan yang bersatu secara kekeluargaan dan gotong royong yang dilandasi oleh jiwa dan semangat falsafah negara Pancasila.
- b. **PERKASA** : Menggambarkan/mengartikan bahwa Kabupaten Deli Serdang masyarakatnya yang beraneka ragam tapimempunyai semangat perjuangan dan kesatuan telah menjadi daerah kuat dan kokoh baik dimasa perjuangan kemerdekaan maupun dalam mengisikemerdekaan dengan pembangunan.

- c. **JAYA** : Menggambarkan/mengartikan bahwa daerah Deli Serdang merupakan daerah mempunyai potensi alam yang subur dan makmur yang akan mampu mengantarkan masyarakat pada kesejahteraan dan kejayaan sepanjang masa.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan langsung kepada para responden. Kuesioner yang telah selesai diisi oleh responden dikumpulkan kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dalam *Microsoft Office Excel* dan diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows*. Adapun waktu yang dikumpulkan kuesioner-kuesioner tersebut berkisar antara 1 minggu sampai 4 minggu.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahap, yaitu dengan menyebarkan 84 kuesioner kepada responden yang berada pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang yaitu sebanyak 28 SKPD. Sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Dari 84 kuesioner yang dibagikan sebanyak 84 kuesioner yang kembali.

Tabel 4.1
Data Hasil Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner yang dikirim	84
Kuisisioner yang kembali	84
Kuisisioner yang tidak kembali	-
Kuisisioner yang ditolak	-
Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian	84
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	100%

Sumber : ouput yang diolah oleh penulis, 2020.

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui deskripsi suatu data yang dilihat berdasarkan distribusi frekuensi dan persentase dari variabel Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel 4.2.
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Governance	84	7.00	35.00	29.0714	4.16753
Pengendalian	84	5.00	25.00	20.8929	3.14324
Budaya	84	4.00	20.00	16.6429	2.59119
Peraturan	84	3.00	15.00	11.5714	2.03159
Akuntabilitas	84	5.00	25.00	21.6786	3.18566
Valid N (listwise)	84				

Sumber : ouput yang diolah SPSS,2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui partisipasi penyusunan anggaran dengan jumlah responden (N) sebanyak 84 responden.

1. Diketahui Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan (Y) dengan jumlah responden (N) sebanyak 84 responden dengan skor minimum adalah 5, dan skor maksimum adalah 2.
2. Diketahui *Good Governance* (X1) dengan jumlah responden (N) sebanyak 84 responden dengan skor minimum adalah 3, dan skor maksimum adalah 35.
3. Diketahui Pengendalian Intern (X2) dengan jumlah responden (N) sebanyak 84 responden dengan skor minimum adalah 5, dan skor maksimum adalah 25.
4. Diketahui Budaya Pekerjaan (X3) dengan jumlah responden (N) sebanyak

84 responden dengan skor minimum adalah 4, dan skor maksimum adalah 20.

5. Diketahui Peraturan Perundangan-Undangan (X4) dengan jumlah responden (N) sebanyak 84 responden dengan skor minimum adalah 4\3, dan skor maksimum adalah 15.

4.2.2 Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan pengujian data baik untuk deskripsi data penelitian maupun untuk pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas data karena jenis data penelitian adalah data primer.

2. Hasil Uji Validitas

Noor (2011:130) menyarankan sebaiknya jumlah responden untuk uji coba kuesioner paling sedikit 30 orang. Dalam penelitian ini, uji coba kuesioner melibatkan 84 responden. Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas *Good Governance*
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	25.6333	19.895	.813	.932
Pertanyaan2	25.5333	19.913	.865	.927
Pertanyaan3	25.4333	20.668	.828	.931
Pertanyaan4	25.8000	21.200	.706	.941
Pertanyaan5	25.6333	19.895	.813	.932
Pertanyaan6	25.5333	19.913	.865	.927
Pertanyaan7	25.4333	21.082	.764	.936

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pengendalian Intern
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	17.6667	9.471	.884	.960
Pertanyaan2	17.6000	9.559	.902	.957
Pertanyaan3	17.5667	9.564	.893	.959
Pertanyaan4	17.5667	9.633	.877	.961
Pertanyaan5	17.4667	9.292	.952	.949

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Budaya Pekerjaan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	13.1000	5.128	.731	.888
Pertanyaan2	13.0000	5.172	.778	.868
Pertanyaan3	12.9000	5.266	.835	.849
Pertanyaan4	12.9000	5.472	.764	.873

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Ketaatan Pada Perundang-Undangan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	8.5667	2.323	.828	.788
Pertanyaan2	8.5667	2.185	.698	.901
Pertanyaan3	8.2667	2.133	.795	.806

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Ketaatan Pada Akuntabilitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	17.2000	9.683	.892	.940
Pertanyaan2	17.4333	9.633	.893	.940
Pertanyaan3	17.3667	9.689	.857	.946

Pertanyaan4	17.3333	9.816	.876	.943
Pertanyaan5	17.4667	9.430	.847	.948

Dari beberapa tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari nilai r tabel (0,388). Dengan demikian semua butir pernyataan dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dapat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat tersebut reliabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	24

Untuk melakukan uji ini, peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS *versi 20.0.for windows*, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r alpha positif $>$ r tabel, maka dapat disebut reliabel.
2. Jika r alpha negatif $<$ r tabel maka dapat disebut tidak reliabel.

4.2.3 Analisis Statistik

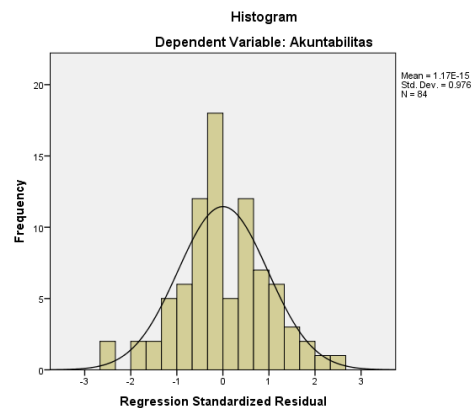
1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memenuhi apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan

bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri dan menceng ke kanan. Pengujian uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan histogram dan PP-plot. Hasil uji normalitas data ditunjukkan pada gambar 4.2 berikut :

1) Pendekatan Histogram

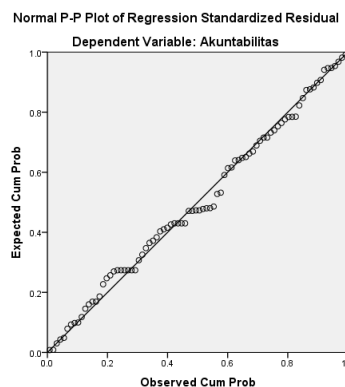


Gambar 4.2. Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada Gambar 4.2. dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan grafik histogram tidak menceng ke kiri dan menceng ke kanan.

2) Pendekatan Grafis



Gambar 4.3. PP-Plot

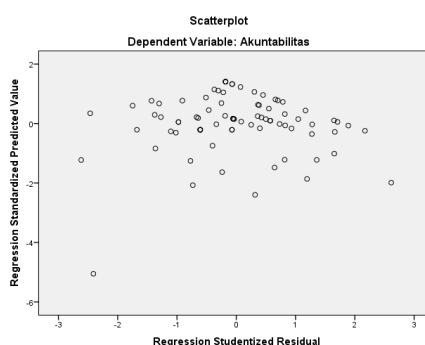
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada Gambar 4.3, scatter plot menunjukkan titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel dependent disebut homoskedastisitas.

a. Metode Grafik



Gambar 4.4. Scatter Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pada Gambar 4.4, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

b. Uji Glesjer

Tabel 4.9
Uji Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.390	.839		5.235	.000
Governance	.117	.042	.428	2.804	.006
Pengendalian	.158	.143	.436	1.102	.274
Budaya	.042	.159	.096	.263	.793
Peraturan	.186	.089	.332	2.094	.039

a. Dependent Variable: absut

Pada Tabel 4.9 menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, dimana hasil uji signifikan variabel *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan, ketaatan pada perundang-undangan menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Uji Multikolienaritas

Multikolienaritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolienaritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolienaritas ditunjukkan pada Tabel 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolienaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.350	1.549		2.809	.006		
Governance	.465	.077	.609	6.053	.000	.419	2.385
Pengendalian Budaya	.892	.264	.880	3.376	.001	.623	4.023
Budaya	-1.034	.294	-.841	3.512	.001	.742	3.536
Peraturan	.206	.164	.131	1.258	.212	.388	2.577

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

Pada Tabel 4.10 dapat terlihat bahwa nilai Tolerance pada keempat variabel bernilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF pada kedua variabel bernilai kurang dari 5. Hal ini berarti tidak terjadi multikolienaritas pada data penelitian ini.

4. Analisis Regresi Berganda

Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mempengaruhi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS versi 20.0 agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+ b_3X_3+b_4x_4+e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan pelanggan

a = Konstanta

X₁ = *Good Governance*

X₂ = Pengendalian Intern

X₃ = Budaya Pekerjaan

X₄ = Ketaatan pada Peraturan Perundang-Undangan

b_{1,2,3} = Koefisien regresi berganda

e = Kesalahan penganggu(standard error)

Hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada Tabel 4.11. berikut :

Tabel 4.11
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.350	1.549		2.809	.006
Governance	.465	.077	.609	6.053	.000
Pengendalian	.892	.264	.880	3.376	.001
Budaya	1.034	.294	.841	3.512	.001
Peraturan	.206	.164	.131	1.258	.022

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b_1 variabel *good governance* sebesar 0,465, nilai b_2 variabel pengendalian intern sebesar 0,892, nilai b_3 variabel budaya pekerjaan sebesar 1,034, b_4 variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan sebesar 0,206 dan nilai konstanta (a) adalah 4,350 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$= 4,350 + 0,465 + 0,892 + 1,034 + 0,206 + e$$

1. **Konstanta (a) = 4,350** menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (*Good Governance*, Pengendalian Intern, Budaya Pekerjaan dan Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan) = 0 maka Akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang (Y) akan sebesar 4,350
2. **Koefisien X_1 (b_1) = 0,465**, ini berarti bahwa variabel *Good Governance* (X_1) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang, atau dengan kata lain jika *Good Governance* (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang akan meningkat sebesar 0,465.
3. **Koefisien X_2 (b_2) = 0,892**, ini berarti bahwa variabel pengendalian Intern (X_2) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang, atau dengan kata lain jika Pengendalian Intern (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang akan bertambah sebesar 0,892.
4. **Koefisien X_3 (b_3) = 1,034**, ini berarti bahwa variabel budaya pekerjaan (X_3) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli

Serdang atau dengan kata lain jika budaya pekerjaan (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang akan bertambah sebesar 1,034.

5. **Koefisien X_4 (b_4) = 0,206**, ini berarti bahwa variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan (X_4) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang atau dengan kata lain jika ketaatan pada peraturan perundang-undangan (X_4) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akuntabilitas pemerintahan kabupaten Deli Serdang akan bertambah sebesar 0,206.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) berupa *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap variabel terikat (Y) berupa akuntabilitas pemerintahan kabupaten deli Serdang.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut :

$H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, Artinya secara serentak *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas pemerintahan kabupaten deli Serdang

$H_0: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, Artinya secara serentak *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

akuntabilitas pemerintahan kabupaten deli Serdang, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

df (Pembilang) = $k-1$

df (Penyebut) = $n-k$

keterangan :

n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 84 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 5, sehingga diperoleh :

1. df (pembilang) = $5-1 = 4$

2. df (penyebut) = $84-5 = 79$

Maka $F_{tabel 0,05 (4. 79)} = 2,49$

Tabel 4.12
Uji Signifikansi Simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	525.709	4	131.427	32.793	.000 ^b
Residual	316.613	79	4.008		
Total	842.321	83			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

b. Predictors: (Constant), Peraturan, Governance, Budaya, Pengendalian

Sumber: Hasil Penelitian, SPSS

Melalui uji ANOVA atau F-test pada Tabel 4.12 diperoleh nilai F hitung sebesar 72273,520 dengan tingkat signifikansi 0,00. Berdasarkan hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan dan ketaatan pada peraturan perundangan-undangan karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah tolak H_0 terima H_a sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu variabel *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan dan ketaatan pada peraturan perundangan-undangan terhadap akuntabilitas pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah *good governance* (X_1), pengendalian intern (X_2) budaya pekerjaan (X_3) dan ketaatan pada perundang-undangan (X_4) atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas (Y) pemerintahan Kabupaten Deli Serdang.

Kriteria Pengujian adalah:

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$, Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Besar nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) = $n - k = 84 - 5 = 79$ Maka $t_{tabel} = 0,05 (79) = 1,664$

Tabel 4.13
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.350	1.549		2.809	.006
Governance	.465	.077	.609	6.053	.000
Pengendalian	.892	.264	.880	3.376	.001
Budaya	1.034	.294	.841	3.512	.001
Peraturan	.206	.164	.131	1.258	.022

a. Dependent Variable: Akuntabilitas

Sumber: Hasil Penelitian, SPSS

Melalui Tabel 4.13 hasil uji signifikan secara parsial dapat diambil kesimpulan yaitu:

- a. Variabel mempunyai angka t hitung $6,053 > t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi *good governance* sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa variabel *good governance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Dari data ini dapat ditunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan Kabupaten Deli serdang
- b. Variabel pengendalian intern mempunyai angka t hitung $3,376 > t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa variabel pengendalian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menandakan bahwa pengendalian intern mendukung akuntabilitas kinerja pemerintahan kabupaten Deli Serdang.
- c. Variabel budaya pekerjaan mempunyai angka t hitung $3,512 > t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa variabel budaya pekerjaan secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menandakan bahwa budaya pekerjaan mendukung akuntabilitas kinerja pemerintahan kabupaten Deli Serdang.

- d. Variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan mempunyai angka t hitung $1,258 < t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,022$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa variabel ketaatan pada perundangan-undangan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menandakan bahwa variabel ketaatan pada perundang-undangan belum mendukung akuntabilitas kinerja pemerintahan kabupaten Deli Serdang

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan *SPSS Statistic 20.0 for windows* dapat dilihat pada Tabel 4.14 dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.665	.648	1.88932

a. Predictors: (Constant), Peraturan, Governance, Budaya, Pengendalian

b. Dependent Variable: Akuntabilitas

Sumber: Hasil Penelitian, SPSS

1. Nilai R sebesar $0,816$ sama dengan $81,6\%$ berarti hubungan antara variabel *good governance* (X_1) pengendalian intern (X_2) budaya pekerjaan (X_3) dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan (X_4) terhadap variabel akuntabilitas kinerja (Y) sebesar $81,6\%$ artinya hubungannya erat.

2. Nilai *Adjusted R Square* 0,648 berarti 64,8% akuntabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *good governance* pengendalian intern budaya pekerjaan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan.
3. *Standard Error of the Estimate* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai *Standard Error of the Estimate* 1,869.

4.3 Pembahasan

Dari penelitian ini bisa dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel-variabel bebas yaitu variabel *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan dan ketaatan pada peraturan perundangan-undangan terhadap akuntabilitas pemerintahan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufi, dan Dian yang meneliti tentang Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip *Good Governance*, Pengendalian Intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector publik bahwa Pemahaman prinsip-prinsip menggunakan *good governance* akan memiliki kuesioner. Pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* dan Pengendalian intern memiliki pengaruh.

1. Hubungan antara *Good governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Variabel *good governance* mempunyai angka t hitung 6,053 > t tabel 1,664 dan mempunyai angka

signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel *good governance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Dari data ini dapat ditunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan Kabupaten Deli serdang.

Menurut Yuda (2010) menjelaskan bahwa *good governance* adalah mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor Negara dan sektor non-pemerintah dalam suatu usaha kolektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik (2013), dengan judul “Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector publik”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa prinsip *goodgovernance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sector publik. Hal ini menjadi acuan bahwa *Good Governance* memiliki hubungan terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah.

2. Hubungan antara Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Dari hasil penelitian menje;askan bahwa Variabel pengendalian intern mempunyai angka t hitung $3,376 > t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa variabel pengendalian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menandakan bahwa pengendalian intern mendukung akuntabilitas kinerja pemerintahan kabupaten Deli Serdang.

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SA Seksi 319) Pengendalian intern adalah suatu proses, yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen,

dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan penulis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Nasir dan Ranti dengan judul penelitian Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian intern terhadap kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengendalian intern tidak memiliki hubungan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

3. Hubungan antara Budaya Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel budaya pekerjaan mempunyai angka t hitung $3,512 > t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa variabel budaya pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menandakan bahwa budaya pekerjaan mendukung akuntabilitas kinerja pemerintahan kabupaten Deli Serdang.

Menurut Hartanto (2009), budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol Kab. Kutai Timur. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,852 + 0,256 X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

4. Hubungan antara Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan mempunyai angka t hitung $1,258 < t$ tabel $1,664$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $0,022$ yang lebih kecil dari $0,05$ yang artinya bahwa variabel budaya pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menandakan bahwa budaya pekerjaan mendukung akuntabilitas kinerja pemerintahan kabupaten Deli Serdang

Menurut Solihin (2010) mengemukakan bahwa untuk pelaksanaan penerapan akuntabilitas sendiri haruslah didukung oleh peraturan perundang-undangan yang memadai dan ketaatan pelaksanaan kelembagaan seperti penerapan *reward system* dan *punishment* secara konsisten dan memperbaiki format laporan akuntabilitas.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soleman melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan Akuntabilitas Keuangan dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa ketaatan pada peraturan perundang-undangan memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka jika dibandingkan oleh hipotesis penelitian ini adalah :

1. Pemahaman prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
2. Pengendalian intern memiliki berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
4. Ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).
5. pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

5.2 Saran

1. pemahaman *Good Governance* yang sudah baik ini agar ditingkatkan kembali sehingga pelayanan yang dihasilkan oleh pemerintahan kabupaten Deli Serdang dapat berjalan lebih baik untuk masyarakat.
2. Pengendalian intern yang dilakukan selama ini sudah baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga semakin lebih baik lagi.

3. Budaya pekerjaan yang dilakukan dipertahankan dan ditingkatkan sehingga semakin baik dan lebih bermanfaat bagi masyarakat
4. Untuk variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan agar diperbaiki oleh pihak pemerintahan Kabupaten Deli Serdang demi kebaikan instansi pemerintahan sendiri dan untuk masyarakat kabupaten Deli Serdang
5. Dari keempat variabel dependen yang diteliti yaitu variabel *good governance*, pengendalian intern, budaya pekerjaan dan ketaatan pada peraturan perundangan-undangan hanya variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang tidak memiliki hubungan yang signifikan sehingga ketiga variabel yang memiliki hubungan signifikan terhadap variabel akuntabilitas kabupaten Deli Serdang agar dipertahankan dan lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang. Grafindo Persada, Jakarta. 2003.
- Halim, Abdul. Syam Kusufi. 2012. *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000
- Loina, K. (2013). *Teori Akuntansi: Perekayasaan Pelaporan Keuangan edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia. PT. RefikaAditama. Bandung*.
- Mardiasmo (2013), *Reformasi Pengelolaan Keuangan Publik Menuju Akuntabilitas Publik*, Makalah yang disampaikan dalam Kongres Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISES), Makasar 21-23 April 2000 Hal 248-265 No. 12
- natawidnyana.files.wordpress.com/2009/05/psa-no-69-sa-seksi-319-pertimbangan-ats-pengendalian-intern-dlm-alk.pdf
- Saryono. 2020. *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama : Bandung, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, Alfabeta : Bandung, 2014
- Supriyanto, S. 2015. *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Pendapatan Saham Perbankan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi, Vol.2(1), 39-53.
- Tika, H Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, EdisiTiga, *Manajemen Kinerja*, Penerbit Rajawali Pers : Jakarta, 2010

Jurnal

- Anisaningrum dan Syakhroza Akhmad, 2010. *Bagaimana Mengukur Kinerja Terciptanya Good Corporate Covemance*. Usahawan No. 10 Tahun XXIX Oktober
- Auditya, Lucy dan Husaini, Lismawati. 2013. *Analisis Pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah*. Jurnal Fairness Volume 3, Nomer 1, 2013 : 21-41. ISSN, 2303 0348.
- Isma Coryanata (2012), *Akuntabilitas, Partisipasi Masyarakat dan Transparansi kebijakan Pubik sebagai Pemoderasi Hubungan Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran dan Pengawasan Keuangan daerah*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.
- Nurhadijah. 2017. *Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. ejournal Administrasi Negara, Vol.V, No.1.
- Nasution, A. P. (2018). *Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai*. Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik, 8(2), 15-25.
- Puspitasari, T. 2013. *Pengaruh Tingkat Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Kompleksitas Pemerintah Daerah (Jumlah SKPD) Terhadap Kelemahan Pengendalian Intern pada Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah di Indonesia)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Riantiarno, Reynaldi dan Nur Azlina. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah*. Pekbis Jurnal, Vol.3, No.3 November 2011 : 560-568.
- Siregar, O. K. (2019). *The influence of sanctions, quality of service and socialization on compliance of pay tax and buildings in pantai gemi village in stabat langkat*. Accounting and Business Journal, 1(1), 59-72.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). *Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai*. Jurnal Manajemen, 11(1), 93-100.
- Wardani Diah Kusuma, 2008, *Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Taufeni Taufik, Dian Kemala. 2013. *Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip good governance, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector public*. Pekbis Jurnal, Vol.5, No.1, Maret 2013 : 51-63
- Umar, H., Usman, S., & Purba, R. B. (2018). *The influence of internal control and competence of human resources on village fund management and the implications on the quality of village financial reports*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(7), 1523-1531.

Yuda, Prima. 2012. *Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Inter Terhadap Kinerja Organisasi (Survey pada Dinas Daerah Kota Tasikmalaya)*.Jurnal. Volume 1. No.4

BPKP. 2020. *Diskusi tentang Akuntabilitas*, www.sumut.bpkp.go.id

Peraturan Pemerintah Nomor No. 60 Tahun 2008, *Sistem Pengendalian Intern*.

Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 200, *Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Permenpan No. 25 Tahun 2012.