

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Stewardship Theory* (Teori Stewardship)

Teori stewardship adalah alternatif teori keagenan dan menawarkan prediksi yang berlawanan mengenai penataann efektif. Teori agensi adalah teori tentang hubungan prinsipal dan agen, yang berasal dari teori organisasi, teori ekonomi, sosiologi, dan teori keputusan (Harryanto, Kartini, Haliah, 2014) Menurut teori keagenan, adanya pemisahan antarapemilik dan pengelola dapat menimbulkan masalah keagenan. Masalah yang terjadi adalah ketidak samaan kepentingan antara pemegang saham atau pemilik dengan manajer atau agen Jao, Robert, Pagalung, Gagaring, (2018) Teori stewardship menyatakan terdapat utilitas yang lebih besar pada perilaku kooperatif dari pada perilaku individualism sehingga pihak pengelola akan melakukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dalam mengefektifkan pengendalian internal dan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kuat serta didukung oleh komitmen organisasi untuk menghasilkan *good governance*.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya perusahaan mempunyai peran yang penting dalam pengembangan organisasi dan pengambilan keputusan. Budaya dapat diartikan juga sebagai gagasan, kumpulan nilai, sikap dan simbol lain yang kompleks dan mempunyai makna yang melayani manusia untuk berkomunikasi, membuat tafsiran serta mengevaluasi sebagai anggota masyarakat. Budaya dan nilai-nilainya dijalankan secara turun-temurun dari satu generasi ke generasi selanjutnya.

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku para

anggota organisasi. Di dalam masyarakat, budaya organisasi mempunyai pengaruh untuk nilai-nilai atau etika individu, asumsi-asumsi, sikap-sikap dan harapan-harapan individu. Gabungan antarbudaya masyarakat dengan budaya organisasional maka memperoleh hasil dinamika didalam suatu organisasi Herlin Arisanti, (2010) Sedangkan menurut Rivai & Mulyadi, (2012) budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu para pelaku organisasi dapat memiliki kepercayaan dan memiliki sifat ataupun pendirian yang konsisten dan dipegang teguh dalam menjalankan organisasi.

Menurut Sutrisno, (2010) budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*) atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dengan ini agar budaya organisasi bisa bermanfaat maupun berfungsi secara optimal, maka harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diketahui oleh para karyawan atau anggota organisasi melalui proses sosialisasi Nurtjahjani, Fullchis dan Masreviastuti, (2007) Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Dikutip dalam jurnal (Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria, 2017).

2.2.2 Dasar Budaya Organisasi

Nilai-nilai serta keyakinan organisasi merupakan dasar dari budaya organisasi tersebut, keduanya mempunyai peran penting dalam mempengaruhi etika berperilaku. (Kreitner, Robert dan Angelo Kiniciki, 2005) menyebutkan bahwa

dasar budaya organisasi memiliki lima komponen kunci yaitu:

- a. Nilai adalah konsep kepercayaan
- b. Mengenai perilaku yang dikehendaki
- c. Keadaan yang amat penting
- d. Penuntun mengevaluasi atau menyeleksi kejadian serta perilaku
- e. Urut dari yang relatif penting

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy, (2011) fungsi utama dari budaya adalah :

1. Budaya organisasi berperan sebagai pembanding yang jelas terhadap antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membuat atau membangun suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
3. Budaya organisasi dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dibanding kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi menjadi perekat sosial yang dapat membantu untuk membentuk organisasi serta menyatukan sikap serta perilaku karyawan
5. Budaya organisasi berperan penting sebagai mekanisme pembuat makna serta kendali yang membentuk sikap atau keyakinan serta perilaku karyawan.

2.3 Kompetensi

Menurut Yuniarsih & Suswanto, (2009) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan/atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi berdasarkan

Peraturan Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

2.3.1 Manfaat Kompetensi

Manfaat Kompetensi Menurut (Emron Edison, 2016) Kompetensi begitu penting di dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (recruitment). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak kearah “kecendrungan”, menurut Daniel goleam, “kecerdasan” IQ (*Intelligence Quotience*) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Dari hasil penelitian beberapa pakar terhadap CEO (*Chief Executtive Officer*) yang telah berhasil di berbagai Negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20% sedangkan 80% justru dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Bahkan sampai kepada rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi (Sudarmanto, 2009), begitu pentingnya kompetensi membuat system perkembangan bagi setiap organisasi atau perusahaan yang ingin sukses, wajib serta harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini. Dasar dalam konsep atau pengembangan system berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan-pelatihan di arahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya. Misalnya seorang pegawai kantor dilatih bagaimana menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.

2. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai selama ini lebih di dasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah kearah penilaian

berbasis kompetensi, misalnya penilaian kepada calon pegawai harus mampu menunjukkan keahliannya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang di persyaratkan

2.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut (Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008) menyatakan ada tiga komponen utama dalam pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu diuraikan sbb:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai bidang yang di tekuni. Ilmu atau informasi yang dimiliki oleh pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan karyawan atau pegawai dapat menentukan berhasil atau tidaknya tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup dapat meningkatkan efisiensi perusahaan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah suatu upaya untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah dipercayai atau diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami serta memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang mempunyai jabatan tertentu

3. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Jika pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang telah diberikan

kepadanya akan dikerjakan sebaik-baiknya.

Kompetensi *knowledge*, *skill* dan *attitude* mengarah lebih nyata (*visible*) dan relative berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan melaksanakan dengan sebaik mungkin serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.4 Efektivitas Akuntansi Publik

Efektivitas adalah suatu perkembangan yang dicapai oleh individu ataupun kelompok organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan yang diharapkan akan tercapai. Oleh karena itu semakin banyak tujuan yang berhasil dicapai, maka setiap kegiatan dinilai semakin efektif. Singkatnya efektivitas merupakan keberpengaruh atau keberhasilan setelah melakukan atau menyelesaikan sesuatu dalam penelitian ini budaya organisasi dan kompetensi sebagai alat ukur.

2.4.1 Teoridan Standar Akuntansi Publik

Teori akuntansi memiliki kaitan yang cukup erat dengan akuntansi keuangan, kaitan erat tersebut merupakan pelaporan keuangan kepada pihak eksternal. Tetapi teori akuntansi sektor publik itu sendiri sebenarnya masih dipertanyakan apakah memang ada teori akuntansi sektor publik. Sektor swasta merupakan sektor yang perkembangan akuntansinya lebih pesat, beberapa ilmuwan masih dipertanyakan apakah sampai saat ini benar-benar memiliki teori akuntansi yang mapan. Suatu atau sebuah teori perlu didukung dari berbagai riset yang didalamnya terdapat hipotesa-hipotesa yang diuji kebenarannya.

Menurut (Mardiasmo, 2004) teori memiliki tigakararakteristik dasar yaitu:

- 1) Kemampuann menerangkan dan menjelaskan merupakan fenomena yang ada (*the ability to explain*),

- 2) Kemampuan untuk memprediksi atau menduga (*the ability to predict*),
- 3) Kemampuan untuk mengendalikan fenomena (*the ability to control given phenomena*).

2.4.2 Tujuan Akuntansi Publik

Menurut (Nurmalia & Achmad Fauzi, 2017) secara umum tujuan akuntansi pemerintah adalah memberikan dan juga menyajikan informasi pelaporan keuangan atas transaksi yang dilakukan pada periode tertentu. Tujuan tersebut adalah :

1) Akuntabilitas

Kewajiban sektor publik dalam mempertanggungjawabkan, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan.

2) Manajerial

Akuntansi pemerintah membentuk dalam penyusunan APBD dan strategi pembangunan secara efisien dan efektif serta ekonomis.

3) Pengawasan

Keuangan di pemerintahan terdiri dari pemeriksaan keuangan secara umum, pemeriksaan ketaatan dan pemeriksaan manajerial atau operasional.

Sedangkan menurut Mardiasmo, (2018) tujuan akuntansi pada sektor publik antara lain :

- a) Memberikan informasi yang dibutuhkan dalam alokasi mengelola sumber daya secara efisien dan ekonomis. Tujuan itu terkait dengan pengendalian manajemen.
- b) Memberikan informasi yang memungkinkan untuk manajer melaporkan pelaksanaan tanggung jawab atas pengelolaan dan penggunaan sumber daya serta juga memungkinkan bagi pegawai pemerintah untuk melaporkan kepada public atas penggunaan dana publik. Tujuan ini terkait dengan akuntabilitas.

2.4.3 Elemen-elemen Akuntansi Publik

Menurut Indra Bastian, (2010) elemen akuntansi sektor publik adalah bagian-bagian yang dibutuhkan dalam pengelolaan manajemen keuangan publik.

Akuntansi sektor publik sendiri terdiri dari elemen-elemen, berikut ini elemen-elemennya:

- a) Perencanaan publik
- b) Penganggaran publik
- c) Realisasi anggaran
- d) Pengadaan barang dan jasa publik
- e) Pelaporan keuangan sektor publik
- f) Audit sektor publik
- g) Pertanggungjawaban publik

Berikut ini merupakan penjelasan mengenai elemen-elemen yang ada pada akuntansi sektor publik, antara lain:

- a) Perencanaan publik merupakan bagaimana mengantisipasi masa depan menurut tujuan yang telah ditetapkan dengan melakukan persiapan yang didasarkan pada data informasi yang sudah tersedia saat ini.
- b) Penganggaran publik, anggaran publik menjabarkan rencana yang mendetail atas pendapatan dan pengeluaran organisasi agar pembelanjaan yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Sebab tanpa adanya anggaran, organisasi tidak dapat mengontrol pemborosan pengeluaran.
- c) Realisasi anggaran adalah pelaksanaan anggaran publik yang telah direncanakan seta ditetapkan dalam program pada kegiatan yang nyata. Hal ini berarti fokus pelaksanaan anggaran tertuju pada operasionalisasi program atau kegiatan yang telah direncanakan atau ditetapkan.
- d) Pengadaan Barang dan Jasa Publik adalah proses, cara dan tindakan dalam menyediakan barang serta jasa kepada masyarakat atau publik.

Barang dan jasa yang telah disediakan adalah bentuk pelayanan untuk memenuhi kebutuhan yang ada didalam masyarakat.

- e) Pelaporan keuangan sektor publik, laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang berfungsi untuk menyajikan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan oleh berbagai pihak yang berkepentingan. Beberapa komponen laporan yang perlu diperhatikan seperti neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan modal, laporan arus kas, serta dilengkapi oleh catatan atas laporan keuangan.
- f) Audit sektor publik adalah sebuah mekanisme yang dapat menggerakkan makna akuntabilitas di dalam pengelolaan sektor pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), instansi pengelola aset negara lainnya. Pengujian yang dilakukan terhadap laporan keuangan, laporan kinerja dan laporan lainnya oleh auditor independen memiliki tujuan untuk mengekspresikan suatu opini yang jujur tentang posisi keuangan, hasil operasi, kinerja, dan aliran kas yang disesuaikan dengan prinsip akuntansi berterima umum.

Pertanggungjawaban publik adalah pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan dari para pemimpin atau pengelola organisasi sektor publik kepada pihak yang memiliki kepentingan (stakeholder) serta masyarakat yang memberikan amanah kepadanya, berdasarkan sistem pemerintah yang berlaku.

2.5 Good Governance

Setiap kali kita mendengarkan pembicaraan tentang masa depan pembangunan suatu bangsa, kita berjumpa dengan kata “*Good Governance*”. Dengan bergesernya paradigma dari government kearah governance, yang menekankan padakolaborasi dalam kesetaraan dan keseimbangan antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat madani (*civil society*), maka dikembangkan pandangan atau paradigma baru administrasi publik yang disebut dengan pemerintahan yang baik (*good governanance*).

2.5.1 Definisi *Good Governance*

Beriringan dengan dilakukannya reformasi dari sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pemikiran tentang “ *good governance* “ atau pemerintahan (pengurusan pemerintah) yang baik. Tetapi pengertiannya masih simpang siur, pada umumnya *good governance* berarti pemerintahan yang bersih atau clean government. Seringkali juga mengarah terhadap pemerintahan yang bersih dan berwibawa. Menurut (Asnawi Rewansyah, 2010) *Governance* (pemerintahan) yang merujuk pada proses, yaitu proses penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu negara dengan melibatkan bukan saja negara, tetapi juga semua stakeholder yang ada, baik itu dunia usaha atau bisnis dan masyarakat madani (*civil society*).

2.5.2 Prinsip-prinsip *Good Governance*

Di Indonesia prinsip *good governance* tertuang dalam pasal 20 Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah. Pasal ini mengatur tentang penyelenggaraan pemerintahan yang wajib dijalankan dengan asas umum penyelenggaraan pemerintahan.

Undang-undang No.32 pasal 20 tahun 2004 berbunyi:

Penyelenggaraan pemerintahan tersebut berpedoman pada Asas Umum Penyelenggaraan Negara yang terdiri atas:

- a. Asas kepastian hukum
- b. Asas tertib penyelenggaraan negara
- c. Asas kepentingan umum
- d. Asas keterbukaan
- e. Asas proporsionalitas
- f. Asas profesionalitas
- g. Asas akuntabilitas
- h. Asas efisiensi, dan asas efektivitas

Berikut penjelasan Undang-undang tersebut:

- a. Asas kepastian hukum; setiap tindakan yang dilakukan oleh para pemangku kepentingan harus berdasarkan pada hukum yang berlaku
- b. Asas tertib penyelenggaraan pemerintahan; penyelenggaraan negara sesuai dengan aturan serta visi dan misi yang telah ditetapkan
- c. Asas kepentingan umum; setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah wajib mendahulukan kepentingan umum dibandingkan kepentingan golongan atau kelompok
- d. Asas keterbukaan; masyarakat dapat mengakses atau melihat hasil kegiatan dan tindakan pemerintahan yang dikerjakan oleh pemerintah. Sehingga masyarakat dapat menjadi pengawas bagi pemerintah
- e. Asas proporsionalitas; seluruh tindakan pemerintah maupun para penegak hukum haruslah ada keseimbangan antara hak dan kewajibannya, sehingga tidak merugikan masyarakat yang bersangkutan.
- f. Asas profesionalitas; mengedepankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing lembaga pemerintahan.
- g. Asas akuntabilitas; setiap tindakan dan kinerja pemerintah wajib untuk dipertanggung jawabkan. Baik kepada masyarakat maupun kepada lembaganya yang berada di atasnya.

Asas efisiensi dan asas efektivitas; Efektivitas dimaksudkan agar setiap keputusan yang diambil harus tepat guna dan berdaya guna bagi masyarakat, sedangkan efisiensi berorientasi pada minimalisasi penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil kerja yang terbaik (baik itu sumber daya manusia maupun sumberdaya lainnya yang dimiliki pemerintah daerah).

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Funi Suci Ramdhan, Anik Malikah, Arista Fauzi Kartika Sari (2021).	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap <i>Good Governance</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good governance</i> , budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat efektivitas penerapan akuntansi sektor publik, dari hasil <i>path analysis</i> menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas penerapan akuntansi sektor publik dengan <i>good governance</i> sebagai <i>variable intervening</i> . Hal ini dibutuhkan bahwa <i>good governance</i> dapat

			memediasi hubungan budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan akuntansi sektor publik.
2.	Eka Nurmala Sari (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap <i>Good Governance</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh efektivitas penerapan akuntansi sektor publik, efektivitas penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh signifikan terhadap <i>good governance</i> .
3.	Leo Addy Chandra (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat.	-Bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan (korelasi) yang positif terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat hal tersebut berarti bahwa semakin baik budaya

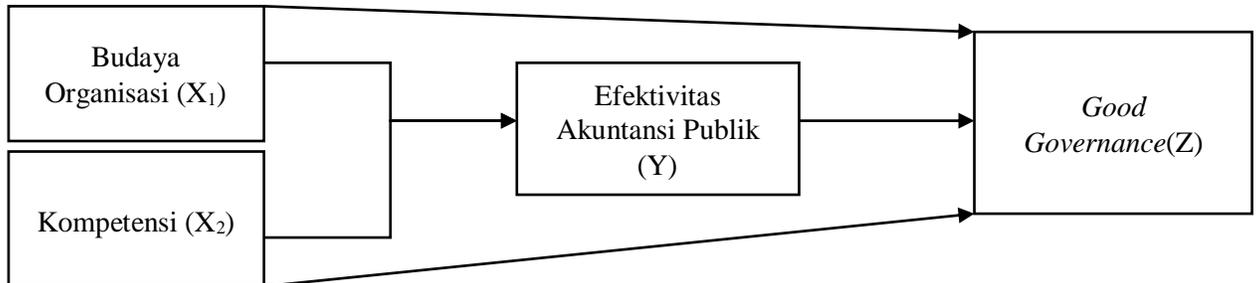
			organisasi maka semakin baik kinerja pegawai
4.	Ira Amelia dkk.(2014)	Pengaruh <i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan).	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>Good Governance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. -Pengendalian Intern berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. -Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pemerintah Daerah Kabupaten Pelalawan.
5.	Devi (2016)	Analisis Pengaruh Aparatur, Pengelolaan Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Daerah, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Good Government Governance (SKPD Bandung).	1. Kinerja Aparatur berpengaruh signifikan terhadap Good Government Governance 2. Pengelolaan Keuangan Daerah berpengaruh signifikan terhadap Good Government Governance.
6.	P. Primasari (2017)	Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Sebagai Variabel Intervening Terhadap <i>Good Governance</i>	Hasil penelitian ini membuktikan Teknologi Informasi Dan Budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap <i>Good Governance</i> pada SKPD Kabupaten Semarang, Teknologi informasi dan Budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap <i>good governance</i> dengan efektivitas penerapan akuntansi sektor publik sebagai variabel intervening pada SKPD Kabupaten Semarang, dan efektivitas penerapan akuntansi

			sektor publik berpengaruh terhadap <i>good governance</i> pada SKPD Kota Semarang.
7.	Camelia L. Numberi (2022)	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap efektivitas system informasi akuntansi
8.	Ferra Pratiwi Zai, Sahala Purba, Arison Nainggolan (2020)	Pengaruh Penerapan Good Government Governance Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa GGG memengaruhi signifikansi terhadap kualitas informasi laporan keuangan. Secara bersama-sama GGG dan kompetensi sumber daya manusia memengaruhi signifikan kualitas informasi laporan keuangan pada BPKPAD Kabupaten Nias Barat

Sumber: data diolah, 2021

2.7 Kerangka Pikir



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Hipotesis

2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Budaya organisasi (X₁) terhadap efektivitas akuntansi publik (Y)

Menurut Mondy and Noe, (1993) Budaya Organisasi merupakan sistem nilai-nilai, kebiasaan, dan keyakinan bersama didalam organisasi yang berinteraksi dengan menggunakan struktur formal untuk menghasilkan normal perilaku. Sedangkan menurut Mardiasmo, (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini atau dipecayai oleh semua anggota organisasi dan yang telah dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, memiliki fungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

H1 : Budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap efektivitas akuntansi publik (Y)

2.8.2 Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Efektivitas akuntansi Publik (Y).

Menurut Menurut Spencer. Lyle M.JR and Signe M. Spencer, (1993) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan/atau superior. Dari penjelasan tersebut

Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi berdasarkan Peraturan RI No. 13 tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 100 tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan atau sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

H2 : Kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap Efektivitas akuntansi Publik (Y).

2.8.3 Pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap *good governance* (Z).

Definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut dan dipegang oleh anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah nilai-nilai, sikap, norma dan keyakinan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Hostfede et al, (1990) , terdiri dari enam indikator namun hanya tiga fit penerapan *good governance*.

H3 :Budaya Organisasi (X₁) berpengaruh terhadap *Good Governance* (Z).

2.8.4 Pengaruh kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap *good governance* (Z).

Menurut Yuniarsih & Suswanto, (2009) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan/atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan.

H4 : Kompetensi(X₂) berpengaruh terhadap *GoodGovernance* (Z).

2.8.5 Pengaruh Efektivitas Akuntansi Publik (Y) berpengaruh terhadap *Good Governance* (Z).

Pengertian *good governance* seringkali dianggap sebagai pemerintahan yang baik. Tetapi World Bank, (1994) mendefinisikan *good governance* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid serta bertanggung jawab selaras dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Pembahasan mengenai pengaruh akuntansi sektor publik terhadap *good governance* di Indonesia telah dilakukan oleh Mardiasmo, (2002) yang menyatakan *good governance* dan akuntansi sektor publik memiliki hubungan yang kuat, dimana akuntansi sektor publik sebagai alat untuk melakukan elaborasi *good governance* ke tatanan yang lebih riil.

H5 :Efektivitas Akuntansi Publik (Y) berpengaruh terhadap *GoodGovernance* (Z).

2.8.6 Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) melalui Efektivitas Akuntansi Publik (Y) berpengaruh terhadap *GoodGovernance* (Z).

Pengertian *good governance* seringkali dianggap sebagai pemerintahan yang baik. Tetapi World Bank, (1994) mendefinisikan *good governance* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid serta bertanggung jawab selaras dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Pembahasan mengenai pengaruh akuntansi sektor publik terhadap *good governance* di Indonesia telah dilakukan oleh (Mardiasmo, 2002) yang menyatakan *good governance* dan akuntansi. Begitupun halnya dengan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianut dan

dipegang oleh anggota organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah nilai-nilai, sikap, norma dan keyakinan dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Hostfede et al, (1990).

H6 : Budaya Organisasi (X₁) melalui Efektivitas Akutansi Publik (Y) berpengaruh terhadap *Good Governance* (Z).

2.8.7 Pengaruh Kompetensi (X₂) melalui Efektivitas Akutansi Publik (Y) berpengaruh terhadap *Good Governance* (Z).

Pengertian *good governance* seringkali dianggap sebagai pemerintahan yang baik. Tetapi World Bank, (1994) mendefinisikan *good governance* merupakan suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid serta bertanggung jawab selaras dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dan investasi, serta pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. Pembahasan mengenai pengaruh akuntansi sektor publik terhadap *good governance* di Indonesia telah dilakukan oleh Mardiasmo, (2002) yang menyatakan *good governance* dan akuntansi sektor publik memiliki hubungan yang kuat, dimana akuntansi sektor publik sebagai alat untuk melakukan elaborasi *good governance* ke tatanan yang lebih riil. Dikaitkan dengan kompetensi, Menurut Yuniarsih & Suswanto, (2009) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan/atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan

H7 : Kompetensi (X₂) melalui Efektivitas Akutansi Publik (Y) berpengaruh terhadap *Good Governance* (Z).