BAB II
LANDASAN TEORI

1.1 Teori Keagenan (*Agenchy Theory*)

Teori keagenan (*agenchy theory*) menyatakan adanya hubungan keagenan antara prinsipal dan agen. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan hubungan keagenan terjalin ketika satu atau lebih individu (*principal)* mempekerjakan individu lain(*agent)* untuk menyerahkan suatu jasa dan kemudian mengamanatkan kekuasaan kepada agen untuk membentuk suatu keputusan atas nama *principal* tersebut. Agen dikontrak untuk melaksanakan tugas tertentu bagi prinsipal serta mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diberikan prinsipal. Prinsipal memegang kewajiban untuk memberi imbalan kepada agen atas jasa yang telah diberikan oleh agen. Keberadaan perbedaan kepentingan antara agen dan prinsipal inilah yang mengakibatkan terjadinya konflik keagenan. Menurut Eisenhardt (1989) unit analisis dari teori agensi ialah kontrak yang mengatur hubungan antara prinsipal dan agen, sehingga fokus dari teori ini adalah pada penentuan kontrak yang paling efesien yang mengatur hubungan prinsipal dan agen, di mana dilandasi oleh 3 asumsi, yaitu:

1. Asumsi tentang sifat manusia, menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*self interest*), memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dan tidak menyukai risiko (*risk aversion*).
2. Asumsi tentang keorganisasian, adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *information asymmentry* antara prinsipal dan agen.
3. Asumsi tentang informasi, adalah bahwa akhirnya merugikan semua pihak. Baik prinsipal maupun agen diasumsikan sebagai orang ekonomik (*homo economicus*) yang berperilaku ingin memaksimalkan kepentingannya masing-masing.

Berdasarkan asumsi- asumsi tersebut manusia akan bertindak oportunistik, yaitu mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Konflik kepentingan antara agen dan prinsipal akan terus meningkat, karena prinsipal tidak dapat mengawasi kegiatan agen setiap hari. Sebaliknya, agen memiliki lebih banyak informasi penting mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan organisasinya secara keseluruhan. Hal inilah yang mengakibatkan asimetri informasi yaitu ketidakseimbangan informasi antara prinsipal dan agen. Jensen dan Meckling (1976) dalam Asak (2014) menyatakan permasalahan tersebut, antara lain: 1) *moral hazard* adalah permasalahan yang muncul karena agen tidak menjalankan hal-hal yang telah disepakati bersama sesuai kontrak kerja; dan 2) *adverse selection* adalah prinsipal tidak memahami bahwa keputusan yang diambil oleh agen adalah keputusan yang sesuai dengan informasi yang diterima oleh prinsipal atau terjadi kelalaian dalam bertugas.

Hubungan antara teori keagenan dengan penelitian ini adalah yang berperan sebagai agen (pengelola pemerintahan) yang harus menentukan strategi tertentu agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk publik sebagai pihak prinsipal. Pihak prinsipal tentu menginginkan hasil kinerja yang baik dari agen dan kinerja tersebut salah satunya bisa dilihat dari laporan keuangan dan pelayanan yang baik, sedangkan bagaimana laporan keuangan dan pelayanan yang baik tergantung dari strategi yang dilakukan oleh pihak pemerintah. Apabila kinerja pemerintahan baik, maka masyarakat akan mempercayai pemerintah. Jadi, pemilihan strategi akan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat sebagai pihak prinsipal terhadap pemerintah sebagai agen.

1.2 Good Government Governance

2.2.1 Pengertian *Good Government Governance*

Good government governance adalah tata kelola yang baik dalam suatu usaha yang dilandasi dengan etika profesional dalam berkarya. Pengertian *good government governance* adalah bentuk penerimaan atas pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik perlu mengendalikan hubungan, fungsi dan kebutuhan berbagai pihak pada kegiatan bisnis maupun pelayanan publik. Pemahaman atas *good government governance* adalah perlu menjadikan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur atau perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik/pemerintahan. Pemahaman *good government governance* adalah bentuk respek atas sistem dan struktur yang baik untuk melaksanakan perusahaan dengan tujuan menaikkan produktivitas usaha. Berdirinya konsep GGG di Indonesia sebagai pandangan atas perilaku pengelola perusahaan yang tidak memperkirakan *stakeholder*-nya. Hal ini tampak jelas ketika krisis tumbuh di Indonesia sejak pertengahan tahun 1997. Krisis tersebut menyediakan pelajaran berharga bahwa pembangunan yang dilaksanakan selama ini ternyata tidak didukung struktur ekonomi yang kokoh. Hampir semua pengusaha besar kita melaksanakan roda bisnis dengan manajemen yang tidak baik dan syarat praktek korupsi, kolusi dan nepotisme. Adapun hakikat dasar konsep *good government governance* pada organisasi KAP mencakup: 1) *Fairness* (keadilan): akuntan publik dalam menyampaikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang dikontrol, wajib bersikap *independent* dan menegakkan keadilan terhadap kebutuhan klien, pemakai laporan keuangan, atau kepada keperluan akuntan publik itu sendiri. 2) *Transparency* (transparansi): sebaiknya berusaha untuk selalu transparansi atas informasi laporan keuangan klien yang diaudit. 3) *Accountability*: menyatakan peran dan tanggung jawabnya dalam

memenuhi pemeriksaan dan kedisiplinan dalam memenuhi pekerjaan, juga pelaporan. 4) *Responsibility* (pertanggungjawaban): meyakinkan dipatuhinya landasan akuntansi yang berlaku umum dan standar profesional akuntan publik selama menjalankan profesinya.

1.2.2 Indikator *Good Government Governance*

Mardiasmo (2009:18) menjelaskan tiga karakteristik utama *Good Governance* yang bisa dijadikan sebagai indikator dalam sektor publik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Transparansi, didefinisikan sebagai keterbukaan lembaga-lembaga sektor publik dalam menyampaikan informasi dan terbuka kepada masyarakat mengenai kinerja pemerintahan.
2. Akuntabilitas Publik, sebagai bentuk keharusan mempertanggungjawabkan kesuksesan atau kegagalan pelakanaan misi organisasi dalam memperoleh tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. *Value for Money*, adalah konsep pengelolaan organisasi sektor publik yang mendasarkan pada tiga elemen utama, yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektivitas.

UNDP (1997) menyatakan sembilan indikator untuk mengukur *Good Governance*, yaitu:

1. Partisipasi
2. Kepastian hukum
3. Transparansi
4. Tanggung jawab
5. Berorientasi pada kesepakatan
6. Keadilan
7. Efektifitas dan efesiensi
8. Akuntabilitas
9. Visi strategik

1.3 Budaya Organisasi

1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Istilah mengenai budaya organisasi kemungkinan tidak dapat didefinisikan secara ringkas. Pengertian budaya organisasi merupakan nilai-nilai kuat atau kemahiran dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu secara teori kerja karyawan. Menurut Siagian (2002:201) budaya organisasi membangun ke suatu sistem definisi bersama yang dianut anggota-anggota yang melainkan perusahaan itu terhadap perusahaan lain. Disisi lain, budaya organisasi pun selalu diartikan sebagai teori dasar yang menyerahkan tuntunan bagi karyawan dan konsumen. Berdasarkan berbagai taksiran tersebut, hal bernilai yang perlu ada dalam ketentuan budaya organisasi adalah suatu tatanan nilai yang dirasakan maknanya untuk semua orang dalam perusahaan. Selain dipahami, segala jajaran menyakini mekanisme nilai tersebut menjadi dasar gerak perusahaan. Gibson et al (1996:42) mendeskripsikan budaya organisasi sebagai suatu bentuk nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma yang khas, dimiliki secara bertepatan oleh anggota suatu organisasi. Budaya organisasi bisa menjadi kekuatan positif dan negatif dalam memperoleh prestasi organisasi yang efisien. Kotter dan Heskett (1992) mengemukakan bahwa budaya dalam organisasi adalah nilai yang dianut bertepatan oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terpandang maka susah berubah. Norma perilaku kelompok yang bisa diamati, terlihat pada pola tingkah laku dan gaya anggota organisasi relatif bisa berganti. Hellriegel et al (1989:302) mendeskripsikan budaya organisasi sebagai paduan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, keyakinan, asumsi, harapan-harapan, sikap dan norma. Hofstede (1990:4) budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan gerakan dari suatu kelompok sosial, yang melainkan dengan kelompok sosial yang lain.

Siagian (2002:200) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu variabel bernilai bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai dan menjadi dasar bagi anggota organisasi.

1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Garnida (2013, p.77) beranggapan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang ditingkatkan dan berperan dalam suatu organisasi, yang menciptakan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk menyatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi mempunyai karakteristik seperti berikut inisiatif individual, keterbukaan atas tindakan resiko, pertimbangan, konsolidasi, dorongan manajemen, kontrol, personalitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika 2006, p.10). Karakteristik budaya organisasi ini mewujudkan organisasi berpusat pada hasil tidak hanya dalam proses, kemudian sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek pengaruh pada individu di sebuah organisasi. Budaya organisasi ini pun mengenai sejauh mana karyawan memperhatikan pekerjaan lebih presisi dan memusatkan terhadap hal-hal yang rinci. Dikutip dalam jurnal Amanda, dkk (2017).

Menurut Robbins dan Judge (2013, p.512) menurunkan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking)*, adalah sejauh mana para anggota organisasi dihimbau untuk bersikap kreatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), adalah sejauh mana anggota organisasi diminta untuk menunjukkan ketelitian, uraian dan minat terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), adalah sejauh mana manajemen berpusat pada hasil dibandingkan dengan

minat terhadap prosedur yang dilakukan agar mencapai hasil tersebut.

4. Berorientasi Pada Manusia (*People Orientation)*, adalah sejauh mana pertimbangan yang dilakukan oleh manajemen menilai efek kepada anggota-anggota organisasi.
5. Berorientasi Pada Kelompok (*Team Orientation*), adalah sejauh mana kegiatan secara kelompok makin ditekankan dibandingkan dengan kegiatan secara perseorangan.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana anggota organisasi berkepribadian secara agresif dan kompetitip dibandingkan dengan berkepribadian secara damai.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana organisasi mengutamakan posisi sebagai kontras dari kemajuan.

1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mengajak para karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi mengukur tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi menghendaki karyawan menampilkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen mementingkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan cara yang dilakukan untuk memperoleh hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana ketetapan manajemen memprediksi efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*Aggressivenes*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

1.4 Sistem Pengendalian Intern

1.4.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 yang mengatur tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang melekat pada kegiatan dan langkah yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan terlaksananya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, kemahiran pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut PP No. 8 Tahun 2006, sistem pengendalian intern adalah suatu cara yang dipengaruhi oleh manajamen yang diwujudkan untuk memberikan ketentuan yang memadai dalam perolehan efektivitas, efesiensi, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan kemahiran penyajian laporan keuangan pemerintah. Definisi Pengendalian Intern yang dikemukakan Mulyadi (2002) adalah segala sesuatu yang mencakup semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk memantau/mengendalikan perusahaan. Dalam pengertian pengendalian intern mencakup : Struktur organisasi, formulir-formulir dan langkah pembukuan dan laporan (Administrasi), budget dan standart pemeriksaan intern dan sebagainya. Menurut Coso (2008) pengendalian intern adalah pengendalian intern menyeluruhi rencana organisasi dan semua metode serta langkah yang telah digunakan dalam perusahaan untuk menangani aktivanya, memeriksa ketelitian dan kemahiran dari data akuntansinya, menampilkan

efisiensi operasi,dan mendorong kepatuhan pada kebijaksanaan-kebijaksanaan yang sudah ditetapkan pimpinan.

1.4.2 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern

Menurut Mulyadi (2008:1640), unsur utama pengendalian intern disebuah perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Struktur organiosasi yang melepaskan tanggung jawab fungsional secara jelas.
b. Sistem wewenang dan strategi pencatatan melepaskan perlindungan yang memadai atas kekayaan, utang, pendapatan dan biaya.
c. Penerapan yang efektif dalam melakukan tugas dan kegiatan setiap unit organisasi.5
d. Karyawan yang tingkatannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

1.4.3 Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Tujuan dibangunnya sistem pengendalian intern (Mahmudi, 2016:252) yaitu:

1. Mempertahankan aset negara baik secara fisik maupun data.
2. Melindungi catatan dan dokumen secara rinci dan akurat.
3. Mewujudkan informasi keuangan yang akurat, relevan, dan andal.
4. Mempertaruhkan jaminan yang memadai bahwa laporan keuangan pemerintah telah disusun sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan.
5. Memajukan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.
6. Menjamin ditaatinya kebijakan manajemen dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.4.4 Indikator Sistem Pengendalian Intern

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menjelaskan lima indikator yang bisa dilakukan dalam mengukur Pengendalian Internal. Kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut :

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

Committe of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO), menyatakan Pengendalian Internal terdiri atas komponen-komponen berikut :

1. Lingkungan Pengendalian, adalah suatu mesin penggerak organisasi dengan segala sesuatu fondasi yang sudah ditempatkan.
2. Penaksiran Risiko, berdasarkan mekanisme untuk mengidentifikasi, menganalisis, serta mengelola segala risiko yang ada. Organisasi harus siap dan waspada melawan segala kemungkinan risiko yang akan dihadapi.
3. Informasi dan komunikasi, memungkinkan pegawai organisasi memperoleh dan menukar informasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan, mengelola, serta mengendalikan segala kegiatan organisasi tersebut.
4. Aktivitas Pengendalian, diperlukan untuk mendukung memastikan tindakan pegawai yang terindentifikasi manajemen organisasi benar-benar dibutuhkan untuk melawan risiko yang bisa terjadi dalam usaha perolehan tujuan organisasi.
5. Pemantauan, kepada seluruh kegiatan operasional organisasi. Keseluruhan proses yang berjalan harus dimonitor dan jika harus diadakan perubahan, agar sistem dinamis sesuai dengan perubahan. (Sawyer, 2005: 144).

Sukrisno (2009: 100), mengembangkan indikator sistem pengendalian internal terdiri dari lima komponen yang saling terkait satu sama lain, yaitu lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, variabel Pengendalian Internal diukur dengan indikator terkait dengan lingkungan pengendalian, penaksiran risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

1.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah suatu kestabilan dari bentuk keterikatan seseorang atas suatu hal. Adanya suatu komitmen bisa sebagai suatu keinginan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik. Dimana komitmen organisasi yang kuat dalam individu akan mengakibatkan individu berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi (Wiratno, 2013).

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain adalah sikap yang mempertimbangkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengutarakan perhatiannya kepada organisasi dan kesuksesan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Greenberg dan Baron (2003:160) komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan bermaksud untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya

tercantum sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

1.5.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Meyer et.al. dalam Sopiah (2008:157) menyampaikan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya hubungan emosional.
- *Continuance commitment*, timbul apabila karyawan konsisten bertahan pada satu organisasi karena menginginkan karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena memerlukan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lain.
- *Normative commitment*, muncul dari nilai dalam diri karyawan. Karyawan bersikeras menjadi anggota organisasi karena adanya pengakuan bahwa komitmen terhadap organisasi hal seharusnya dilakukan. Kanter dalam Sopiah (2008:158) juga menyampaikan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:
    a. komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang berkaitan dengan delikasi anggota dalam menjalankan kehidupan organisasi dan mewujudkan orang yang hendak berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
    b. komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.
    c. komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang menyerahkan perilaku ke arah yang dibutuhkannya. Norma-norma yang didapat organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

1.5.3 Proses Terjadinya Komitmen Organisasi

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008:159), mendefinisikan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Milner dalam Sopiah (2008:161) secara rinci menyatakan proses terjadinya komitmen organisasi yaitu sebagai berikut.

1. Fase awal, *initial commitment*

   Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada organisasi adalah:

   a. Karakter individu
   b. Harapan-harapan karyawan pada organisasi
   c. Karakteristik pekerjaan

2. Fase kedua, *commitment during early employment*

   Pada fase ini karyawan telah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan, dan organisasi pengalaman kerja yang ia rasakan pada tahap awal ia bekerja, bagaimana pekerjaannya; bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana gaya supervisinya, bagaimana hubungan dia dengan teman sejawat atau hubungan dia dengan pimpinannya. Semua fase ini akan membangun komitmen awal dan tanggungjawab karyawan pada organisasi yang pada hasilnya akan bermuara pada komitmen karyawan pada awal memasuki dunia kerja.

3. Fase ketiga, *commitment during later career*

   Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen pada fase ini berhubungan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang terwujud di organisasi dan pengalaman-pengalaman selama ia bekerja.

1.5.4 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun dimensi Komitmen organisasi menurut Sopiah (2008:157) mendefinisikan terdapat tiga komponen yang mempengaruhi komitmen organisasi:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitmen*)
2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitmen*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitmen*)

1.6 Pengelolaan Keuangan

2.6.1 Pengertian Pengelolaan Keuangan

Pengelolaan keuangan merupakan aktivitas yang dijalankan oleh pejabat pengelola keuangan selaras dengan kedudukan dan kewenangannya yang didalamnya meliputi perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan dan penatausahaan, pengawasan dan pertanggung jawaban. Keuangan pada dasarnya meliputi dua hal, yaitu Hak daerah dan Kewajiban Daerah. Hak daerah merupakan seluruh hal yang menurut hukum adalah milik daerah dan bisa dijadikan sebagai milik pemerintah. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilakukan atau dilaksanakan, ataupun hal-hal yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan. Bila hak dan kewajiban tersebut bisa dinilai dengan uang, lalu hal tersebut bisa terbilang sebagai bagian dari keuangan daerah.

Pengelolaan keuangan adalah sebuah sistem yang dilakukan atau dijalankan dalam suatu pemerintah daerah atau suatu lembaga yang bertujuan atau berguna sebagai gambaran dari seluruh aktivitas yang ada dalam sistem pemerintahan yang meliputi perencanaan, pengembangan, pertumbuhan, pelaksanaan, pelaporan, penata usahaan, pertanggung jawaban serta berperan sebagai pengawasan keuangan daerah. Tujuan dari pengelolaan keuangan daerah yang dijelaskan oleh

Dhiyavani (2017) ialah bertujuan agar pengelolaan keuangan rakyat yang berada di tangan pemerintah dilaksanakan dengan transparan, diawali dari proses perancangan hingga pertanggung jawaban atas keuangan agar terwujud akuntabilitas dalam pengelolaan. Dari penjelasan Dhiyavani bisa dijelaskan bahwa sebaiknya pengelolaan keuangan daerah itu dilakukan secara transparan dalam bidang penyusunan dan pertanggung jawabannya serta ketentuan sasaran pengelolaan keuangan daerah agar sanggup memenuhi kepentingan masyarakat tentang konsep transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran.

1.6.2 Indikator Pengelolaan Keuangan

Menurut penelitian Nagor (2015), prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang diperlukan untuk menguasai peraturan atas keuangan bisa dijelaskan sebagai berikut :

1. Akuntabilitas

   Akuntanbilitas mewajibkan bahwa penilai keputusan bersikap berlandaskan sesuai dengan amanat yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dalam langkah penetapan peraturan, tindakan untuk meraih keberhasilan atas kebijakan yang sudah dijalankan nantinya mesti bisa ditindak lanjuti dan dikomunikasikan secara vertical ataupun horizontal terhadap masyarakat.

2. *Value for Money*

   Penentu keberhasilan dari penyelenggaraan otonomi daerah dan desentralisasi ditentukan dari pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang bertambah baik, kehidupan yang berlandas demokrasi bertambah meningkat, begitu juga dengan keadilan yang menyeluruh hingga keseimbangan pusat dengan daerah. Keadilan dapat terlaksana jika pelaksanaan pemerintah daerah diatur dengan mempertimbangkan konsep dari *value for money*. Pada konsep

otonomi daerah, *value for money* merupakan proses yang akan memfokuskan pemerintah daerah mencapai *good government governance*. *Value for money* akan dilaksanakan dalam pengelolaan keuangan daerah dan anggaran daerah. Sebagai pendorong penyelenggaraan pengelolaan keuangan dana umum yang menerapkan konsep dasar *value for money*, lalu diperlukan sistem pengelolaan keuangan daerah dan anggaran yang baik.

3. Pengendalian

   Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah (APBD) harus melalui tahap evaluasi berkala untuk membandingkan anggaran dan pencapaian. Bahwa harus dilaksanakan analisis varians (selisih) pada pendapatan dan belanja daerah agar dapat sebisa mungkin didapatkan penyebab dari adanya varians yang kemudian bisa ditindaklanjuti untuk diantisipasi ke depannya.

1.7 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1

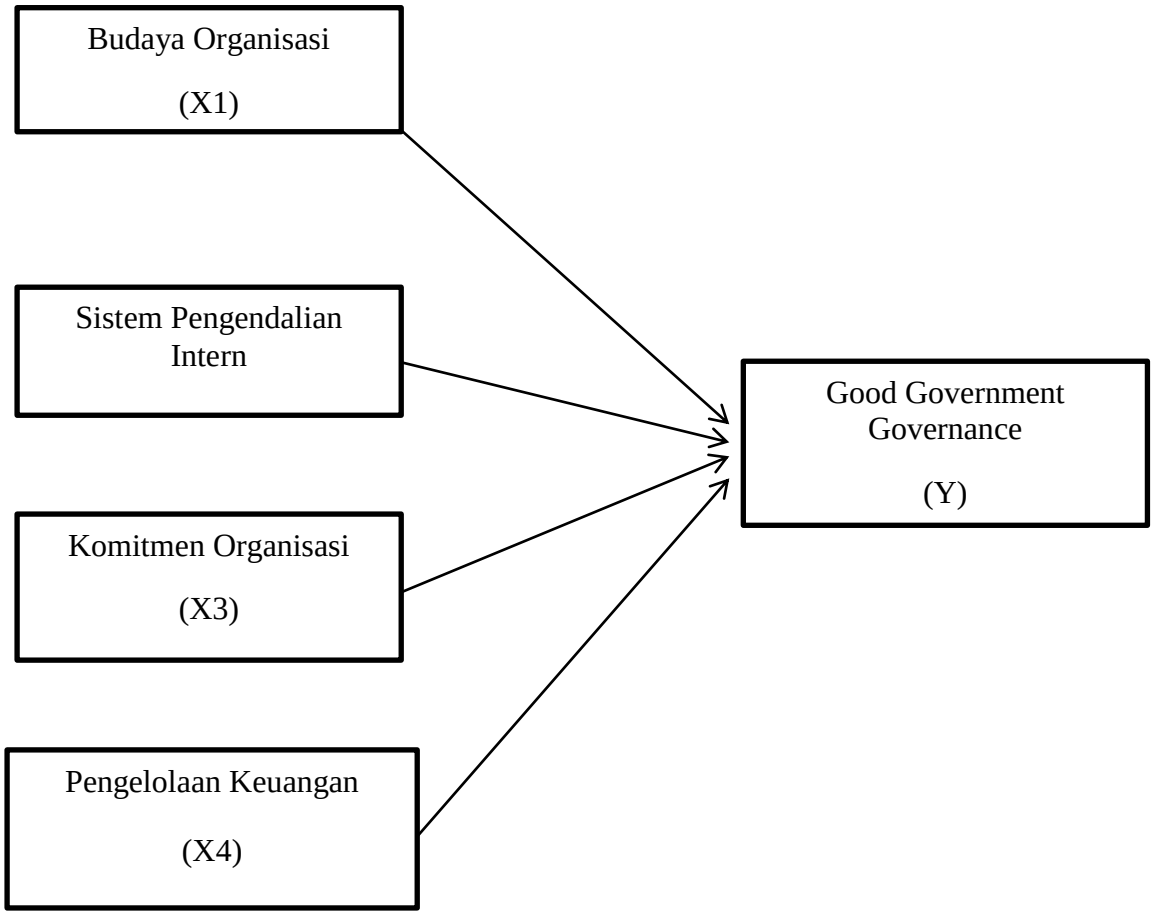
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	M. Fajri Jalius (2017)	Pengaruh Sistem Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Government Governance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, pengelolaan keuangan daerah, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap

		Kota Pekanbaru).	penerapan good government governance.
2.	Wiwik Lepang Kristiana, dkk (2017)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern, kinerja organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan good corporate governance.
3.	Maulana, R., & Rizqi, M.N. (2020)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Implementasi Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (Studi Kasus PT Adhimix RMC Indonesia/	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif signifikan terhadap good corporate governance dengan koefisien determinasi 0,794 atau 79,4 %.
4.	Puspita, Gilang (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara

		Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Pada RSUD Dr. Soetomo Surabaya : Studi Persepsi.	budaya organisasi, pengendalian internal, dan komitmen organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip good corporate governance.

1.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis Penelitian

2.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Good Government Governance*

Berbagai penelitian mengungkapkan adanya hubungan yang erat antara budaya perusahaan dengan *good government governance*, yang berarti semakin erat penerapan budaya perusahaan maka semakin tinggi penerapan prinsip-prinsip *good government governance* (Rindang dan Asteria, 2007). Budaya organisasi dikatakan erat apabila budaya tertera diterima secara luas di kalangan para karyawan atau anggota di dalam organisasi dan memegang pengaruh yang besar kepada tingkah laku para anggota tersebut. Untuk menciptakan penerapan prinsip-prinsip *good government governance* yang selaras dengan pedoman yang berlaku, dibutuhkan budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan *good government governance* di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi yang mendukung adalah budaya organisasi yang terkandung secara erat di dalam organisasi. Karena semakin erat budaya organisasi tersebut ditanamkan maka akan semakin tinggi pelaksanaan *good government governance*. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Puspita, Gilang (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance.*

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *good government governance*.

2.9.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap *Good Government Governance*

Dalam peraturan pemerintah No. 8 Tahun 2006 menyatakan bahwa salah satu harapan yang ingin diperoleh dengan penerapan sistem pengendalian internal adalah untuk menyerahkan kepercayaan yang memuaskan terkait kemahiran penyajian laporan keuangan pemerintah. Sistem pengendalian intern tertera harus mengandung prosedur

persesuaian antara data transaksi keuangan yang diakuntansikan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran dengan data transaksi keuangan yang diakuntansikan oleh Bendahara Umum Negara/Daerah. Hasil penelitian Gusnardi (2011), dan Suyono dan Hariyanto (2012) dalam Soleman (2013) juga menciptakan bahwa pengendalian internal berimbas terhadap *good government governance*. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pengendalian internal bisa menyerahkan tanggungan dalam kemahiran pelaporan keuangan, praktis dan operasi yang efektif, dan selaras dengan aturan dan peraturan. Oleh karena itu, bila pengendalian internal dalam organisasi berproses dengan baik, praktek *good government governance* (GGG) yang baik dan diinginkan bisa ditingkatkan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Rizqi (2020) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara positif signifikan terhadap *good corporate governance*.

H2 : Sistem Pengendalian Intern berpengaruh terhadap *good govenrment governance*.

2.9.3 Pengaruh Komitmen Oreganisasi Terhadap *Good Government Governance*

Untuk memperoleh suatu tujuan perusahaan dibutuhkan sebuah komitmen organisasi agar setiap karyawan mempunyai suatu tanggung jawab kepada perusahaan yang mereka tempati bekerja. Hal ini sejalan dengan dengan prinsip *good government governance* yaitu akuntabilitas dan pertanggungjawaban. Ester (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap tata kelola perusahaan yang baik, dijelaskan jika komposisi komitmen organisasi meningkat maka cenderung akan meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kristiana, dkk (2017) yang menyatakan komitmen organisasi

berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *good government governance*.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good government governance*.

2.9.4 Pengaruh Pengelolaan Keuangan Terhadap *Good Government Governance*

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 terkait Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah didefinisikan sebagai pengelolaan secara keseluruhan aktivitas yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan.

Tujuan dari pengelolaan keuangan daerah menurut Dhiyavani (2017), adalah di maksudkan agar pengelolaan keuangan rakyat yang dikendalikan oleh pemerintah dilakukan dengan seterbuka mungkin dari proses pembentukan hingga pertanggungjawaban untuk menerapkan akuntabilitas dalam pengelolaan. Dari pernyataan Dhiyavani bisa dijelaskan bahwa semestinya pengelolaan keuangan daerah itu dilakukan secara transparan dalam segi penyusunan dan pertanggungjawabannya serta ketentuan sasaran pengelolaan keuangan daerah agar bisa memenuhi harapan masyarakat mengenai konsep transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran.

Hubungan sistem pengelolaan keuangan untuk mewujudkan *Good Government Governance* dilihat pada perspektif sistem dan pengakuan akuntansi dan anggaran daerah melalui tiga tahap, yaitu : tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, dan tahap pengendalian ialah masing-masing tahapan melingkupi input, proses dan output yang telah ditetapkan kemudian dilakukan menggunakan sistem akuntansi yang telah disesuaikan untuk menimbulkan informasi yang bermanfaat bagi

semua pihak yang bersangkutan terhadap pelaksanaan APBD oleh eksekutif baik berupa laporan triwulan maupun laporan tahunan sebagai laporan pertanggungjawaban kepada daerah. Tahap pengendalian inputnya berupa laporan pelaksanaan APBD selanjutnya diproses sebagai dasar evaluasi terhadap laporan tersebut sekaligus bisa digunakan sebagai penilaian pertanggungjawaban kepala daerah yang outputnya berupa keputusan hasil evaluasi maupun penerimaan atau penolakan terhadap laporan pertanggungjawaban kepala daerah. Jadi kuat perkiraan bahwa pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap *good government governance.* Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Jalius (2017) yang menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan *good government governance*.

H4 : Pengelolaan Keuangan berpengaruh terhadap *good government governance*.