

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH
DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP GOOD GOVERNANCE DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA PUSKESMAS DI SELURUH KABUPATEN ASAHAN)**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Akuntansi (M.Ak)
Dalam Bidang Akuntansi Sektor Publik*

Oleh :

YUNASDI
NPM : 1820050028



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

NAMA : **YUNASDI**
NPM : 1820050028
PRODI : MAGISTER AKUNTANSI
KONSENTRASI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
JUDUL TESIS : PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP GOOD GOVERNANCE DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING STUDI EMPIRIS PADA PUSKESMAS DI SELURUH KABUPATEN ASAHAN

Pengesahan Tesis :
Medan, 12 November 2020

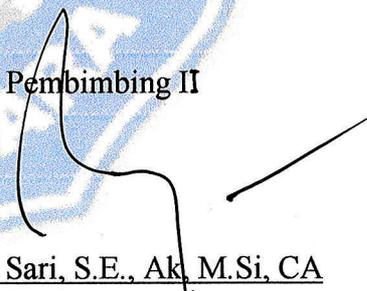
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

Pembimbing II



Dr. Maya Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

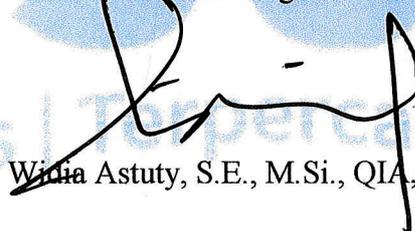
Diketahui

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA, Ak., CA., CPA

PENGESAHAN

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP GOOD GOVERNANCE DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING STUDI EMPIRIS PADA PUSKESMAS DI SELURUH KABUPATEN ASAHAN

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh Magister Akuntansi PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian, Pada Hari Kamis, Tanggal 12 November 2020

Panitia Penguji

1. Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., Ak, M.Si, CA

Ketua

2. Dr. Maya Sari, S.E., Ak., M.Si., CA

Sekretaris

3. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., OIA, Ak., CA., CPA

Anggota

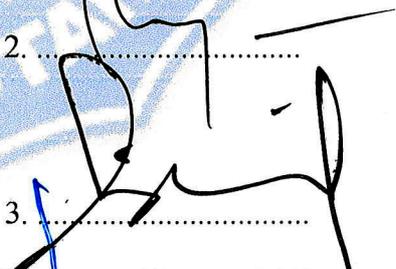
4. Dr. Irfan, S.E., M.M.

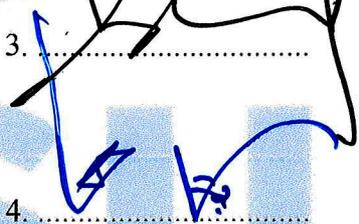
Anggota

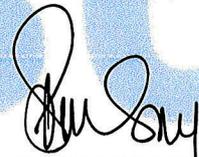
5. Sri Rahayu, S.E., M.Si (Cand.Dr.)

Anggota

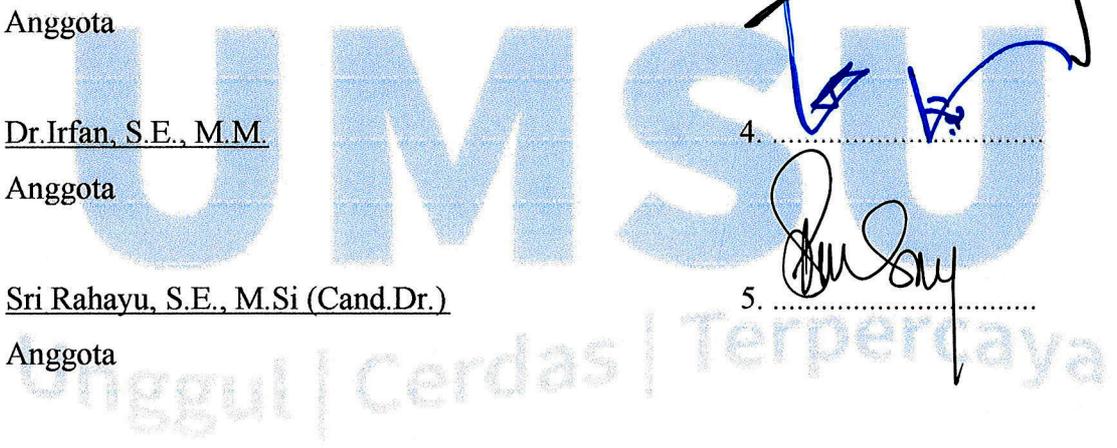
1. 

2. 

3. 

4. 

5. 



PERNYATAAN

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PEMERINTAH
DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP GOOD GOVERNANCE DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA PUSKESMAS DI SELURUH KABUPATEN ASAHAN)**

Dengan Ini Penulis Menyatakan Bahwa :

1. Tesis ini di susun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Prodi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister Atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atau Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini merupakan murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya apabila di kemudian hari ternyata di temukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 November 2020

Penulis



YUNASDI

NPM : 1820050028

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillahirabbil 'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Puskesmas Di Seluruh Kabupaten Asahan** ”.

Shalawat yang saya hadiahkan beserta salam semoga senantiasa terlimpah pada Nabi Muhammad SAW yang menjadi Pedoman dan Suri Tualadan bagi kita semua. Tesis ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Akuntansi Jurusan Akuntansi Sektor Publik pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyelesaian Tesis ini penulis telah banyak menerima bantuan, baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak, untuk itulah dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Junaian Alsa selaku Sekretaris Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Widia Astuty, S.E.,Ak, M.Si, CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Eka Nurmalia Sari, S.E., Ak., M.Si, CA selaku Sekretaris Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sebagai Dosen Pembimbing I selalu senantiasa membimbing penulis dalam proses penyelesaian Tesis ini.
6. Ibu Dr. Maya Sari, S.E., M.Si, Ak., CA selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa membimbing penulis dalam proses penyelesaian Tesis ini.
7. Bapak/Ibu dosen dan staff Administrasi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kedua Orang Tua Tercinta terkhusus Mamak yang telah memberikan Superlatif doa yang tak kian hentinya kepada Penulis di saat penulis sedang mengalami benturan dari segi dana maupun waktu, kedua orang tua dan Keluarga Penulis yang senantiasa selalu menyemangati terus yang tak pernah mengeluh membantu penulis.
9. Kepada Teman – Teman tempat Penulis bekerja Khususnya Administrasi, Kak Nia yang sudah banyak Support, Teman- Teman Driver dan Nurse RS Setio Husodo yang juga sudah banyak membantu dalam Hal meringankan Biaya Transportasi selama Penulis Kuliah di Medan.

10. Sahabat Penulis The Little Family Yang sudah Support untuk terus menyemangati Agar terus bangkit dan Yakin Pasti bisa menyelesaikan Perkuliahan di UMSU Medan ini.
11. Seluruh Teman-teman seperjuangan Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tak bisa disebutkan satu-satu yang saling mendukung satu sama lain dan saling menguatkan.
12. Seluruh Orang- Orang yang sudah memberikan masukan,support yang tak bisa di sebutkan satu persatu, kalian juga sebagai salah satu yang meyakinkan Penulis bahwa Penulis bisa dan dapat menyelesaikan Studi di UMSU ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Dan semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Medan, November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian	14
1.5 Manfaat Penelitian	15
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	17
2.1 Landasan Teori	17
2.1.1 <i>Good Governance</i> (GG).....	17
2.1.1.1 Pengertian <i>Good Governance</i> (GG).....	17
2.1.1.2 Prinsip – Prinsip <i>Good Governance</i> (GG).....	20
2.1.1.3 Tujuan <i>Good Governance</i> (GG)	22
2.1.1.4 Indikator Pengukuran <i>Good Governance</i> (GG).....	24
2.1.2 Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan.....	27
2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan.....	27

2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan	30
2.1.2.3 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan.	32
2.1.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	37
2.1.3.1 Pengertian Sistem Informasi Akuntansi.....	37
2.1.3.2 Sub Sistem Informasi Akuntansi	38
2.1.3.3 Tujuan Sitem Informasi Akuntansi.....	40
2.1.3.4 Fungsi dan Peranan Sistem Informasi Akuntansi	43
2.1.3.5 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi	44
2.1.3.6 Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.....	47
2.1.4 Komitmen Organisasi	48
2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	48
2.1.4.2 Bentuk Komitmen Organisasi.....	55
2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	56
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	57
2.3 Kerangka Konseptual.....	60
2.4 Hipotesis	67
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	69
3.1 Pendekatan Penelitian	69
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	70
3.3 Populasi Sampel.....	71
3.3.1 Populasi.....	71
3.3.2 Sampel.....	73
3.4 Definisi Operasional Variable.....	74

3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	77
3.6	Teknik Analisa Data	84
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....		88
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	88
4.1.1	Letak Geografis.....	89
4.1.2	Demografi Penduduk	89
4.2	Hasil Penelitian	90
4.2.1	Deskripsi Data.....	90
4.2.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian Data	90
4.2.1.2	Karakteristik Responden	90
4.2.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	94
4.2.2	Uji Persyaratan Analisis.....	103
4.2.3	Hasil Uji Prasyarat Analisis	105
4.2.3.1	Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	105
4.2.3.2	Uji F^2 (<i>Size Effect / F-Square</i>)	106
4.2.3.3	Uji Kebaikan Model (<i>Goodness Of Fit</i>).....	109
4.2.4	Hasil Uji Hipotesis	110
4.2.4.1	Pengujian Hipotesis Efek Antar Variabel	112
4.2.4.2	Pengujian Hipotesis Efek Moderasi.....	113
4.3	Pembahasan.....	115
4.3.1	Analisis Hipotesis Efek Antar Variabel.....	115
4.3.1.1	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X1) Terhadap <i>Good Governance</i> (Y)	115

4.3.1.2 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2) Terhadap <i>Good Governance</i> (Y)	119
4.3.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Terhadap <i>Good Governance</i> (Y)	121
4.3.2 Analisis Hipotesis Efek Moderasi.....	123
4.3.2.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah(X1) Terhadap <i>Good Governance</i> (Y) Dengan Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Moderating.....	123
4.3.2.2 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2) Terhadap <i>Good Governance</i> (Y) Dengan Komitmen Organisasi (Z) Sebagai Variabel Moderating.....	125
BAB V PENUTUP	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	130
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fenomena Kasus	3
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Yang Relevan	51
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	62
Tabel 3.2 Daftar Populasi Penelitian	63
Tabel 3.3 Variabel dan Indikator	66
Tabel 3.4 Tabel Skala Peringkat Terperinci	67
Tabel 3.5 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	69
Tabel 3.6 Hasil <i>Outer Loading</i>	69
Tabel 3.7 Hasil <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.1 Pengumpulan Data	80
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.4 Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
Tabel 4.5 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.6 Deskriptif Responden Berdasarkan Jabatan	83
Tabel 4.7 Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden	84
Tabel 4.8 Penyajian Data Angket Variabel Budaya Organisasi (X1).....	84
Tabel 4.9 Penyajian Data Angket Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2)	86
Tabel 4.10 Penyajian Data Angket Variabel <i>Good Governance</i> (Y1).....	88
Tabel 4.11 Penyajian Data Angket Variabel Komitmen Organisasi (Z)	91

Tabel 4.12 Nilai <i>R-Square</i>	95
Tabel 4.13 Nilai <i>F-Square</i>	97
Tabel 4.14 <i>Outer Loading</i> Indikator	100
Tabel 4.15 <i>Path Coeficient</i>	102
Tabel 4.16 <i>Path Coeficient</i>	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	59
Gambar 2.2 Model Struktur PLS	70
Gambar 3.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	73
Gambar 4.1 Model Struktural PLS	94
Gambar 4.2 <i>Output R-Square</i>	95
Gambar 4.3 <i>Output F-Square</i>	97
Gambar 4.4 <i>Path Coefficient</i>	100

**PENGARUH SISTEM PENGEDALIAN INTERNAL PEMERINTAH
DAN KUALITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI
TERHADAP GOOD GOVERNANCE DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA PUSKESMAS DI SELURUH KABUPATEN ASAHAN)**

YUNASDI
NPM : 1820050028
yyunasdi2911@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menguji dan menganalisa apakah Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas System Informasi Akuntansi Berpengaruh Terhadap *Good Governace* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Puskesmas di Seluruh Kabupaten Asahan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan Pendekatan Asosiatif . Populasi dalam penelitian ini berjumlah 29 Puskesmas yeang berada Pada Kabupaten Asahan. Responden yang digunakan adalah seluruh Kepala Puskesmas dan Bendahara JKN pada Puskesmas di Kabupaten Asahan yang berjumlah 58 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 respoonden karena menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini terdiri dari variabel independen yang diteliti adalah Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan variabel dependen yang diteliti adalah *Good Governace* sedangkan variabel moderatingnya adalah Komitmen Organisasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti adalah dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasiskan *Variance (Partial Least Square)*. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Tidak Berpengaruh Terhadap *Good Governace*. 2) Komitmen Berpengaruh Terhadap *Good Governace*. 3) Komitmen Tidak Dapat Memoderasi Pengarush Sistem Pengendalian Intenal Pemerintah Dan Juga Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap *Good Governace*.

Kata Kunci : SPIP, Kualitas SIA, *Good Governace*, Komitmen Organisasi.

**THE INFLUENCE OF THE GOVERNMENT'S INTERNAL CONTROL SYSTEM
AND THE QUALITY OF THE ACCOUNTING INFORMATION
SYSTEM AGAINST GOOD GOVERNANCE WITH
ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AS MODERATING VARIABLES
(EMPIRICAL STUDY AT PUSKESMAS AROUND ASAHAN DISTRICT)**

YUNASDI
NPM : 1820050001
yyunasdi2911@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze whether the government's internal control system and the quality of the accounting information system have an effect on Good Governance with organizational commitment as a moderating variable in the Asahan District Health Center. This type of research conducted in this study is to use an associative approach. The population in this study amounted to 29 health centers in Asahan District. Respondents used were all Heads of Puskesmas and JKN Treasurers at Puskesmas in Asahan District, totaling 58 people. The number of samples in this study were 58 respondents because using saturated samples. This study consisted of the independent variables studied were Government Internal Control Systems and the Quality of Accounting Information Systems and the dependent variable studied was Good Governance while the moderating variable was Organizational Commitment. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, analysis of Structural Equation Modeling (SEM) based on Variance (Partial Least Square). The results of this study indicate that 1) The influence of the Government's Internal control system and the Quality of the Accounting Information System has no effect on Good Governance. 2) Commitment has an effect on Good Governance. 3) Commitment cannot moderate the Pengaruh of the Government's Internal Control System and also the Quality of the Accounting Information System for Good Governance.

Keywords: SPIP, Quality of AIS, Good Governance, Organizational Commitment.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Otonomi daerah yang seluas-luasnya yang dilaksanakan tahun 2001 membawa dampak pada berbagai aspek kehidupan di daerah, termasuk reformasi manajemen keuangan daerah. Jadi paling tidak ada dua alasan mengapa reorientasi di bidang ini diperlukan: 1) Pelimpahan berbagai wewenang dan urusan kepada daerah akan mengakibatkan manajemen keuangan daerah menjadi semakin kompleks, 2) Tuntutan publik akan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) memerlukan adanya perubahan paradigma dan prinsip-prinsip manajemen keuangan daerah baik pada tahap penganggaran, implementasi maupun pertanggungjawaban.

Konsep *good governance* merupakan tuntutan yang harus dipenuhi oleh sektor publik khususnya adalah pemerintah daerah. Pemerintah daerah dituntut untuk lebih responsif atau cepat dan tanggap. Mardiasmo (2006:2) menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) mekanisme yang dapat dilaksanakan daerah agar lebih responsif, transparan, dan akuntabel serta selanjutnya dapat mewujudkan *good governance* yaitu: (1) mendengarkan suara atau aspirasi masyarakat serta membangun kerjasama pemberdayaan masyarakat, (2) memperbaiki internal rules dan mekanisme pengendalian, dan (3) membangun iklim kompetisi dalam memberikan layanan terhadap masyarakat serta marketisasi layanan. Ketiga mekanisme tersebut saling

berkaitan dan saling menunjang untuk memperbaiki efektivitas pengelolaan pemerintahan daerah.(E. N. Sari, 2015).

Sulit dipungkiri, selama sepuluh tahun terakhir ini, istilah *Good Governance* (GG) kian populer. Tak hanya populer, istilah tersebut juga ditempatkan di posisi terhormat. Pertama, *Good Governance* merupakan salah satu kunci sukses pemerintahan untuk tumbuh dan menguntungkan dalam jangka panjang, sekaligus memenangkan persaingan bisnis global. Kedua, krisis ekonomi di kawasan Asia dan Amerika Latin yang diyakini muncul karena kegagalan penerapan *Good Governance* .(thomas S.Kaihatu, 2006).

Namun dalam implementasinya tujuan tersebut masih belum terealisasikan dengan baik. Hal inilah yang menjadi penyebab munculnya berbagai masalah termasuk krisis dalam ekonomi yang melanda Indonesia. Hal ini disebabkan karena timbulnya oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab dengan cara melakukan korupsi kolusi dan nepotisme (KKN), sulitnya menjalankan penegakan hukum, monopoli dalam kegiatan perekonomian serta pelayanan terhadap publik yang kualitasnya memburuk.

Fakta yang terlihat sebagai bukti lemahnya penerapan *Good Governance* adalah terjadinya kasus korupsi yang terbilang tinggi. Masalah-masalah inilah yang menyebabkan terhambatnya proses perekonomian yang baik di Indonesia, sehingga semakin meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia dan juga semakin banyaknya jumlah penduduk miskin. Menurut Mardiasmo (2007:17) yang

menyatakan bahwa governance dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan dalam mengelola urusan-urusan publik. Sedangkan Menurut United National Development Program (UNDP) terdapat prinsip-prinsip *good governance*, yakni: partisipasi, aturan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi pada consensus, berkeadilan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas, Serta visi yang strategis.(Ni Made Asih Ristanti, Ni Kadek Sinarwati, 2014).

Berbagai Temuan terhadap lemahnya penerapan *Good Governance* dapat di temukan dari berbagai Kasus yang terjadi di antaranya :

Tabel 1.1 . Fenomena Kasus

No	Kasus	Sumber
1.	Proses Rujukan Tingkat Lanjut pelayanan Kesehatan di FKTP Pusat maupun di FKRTL atau Rumah Sakit Daerah (RSUD) beelum di dukung oleh jumlah dan Kualitas SDM yang Memadai,serta sarana dan prasarana dan Sistem Informasi Akuntansi belum memnuhi standar.	https://jakarta.bpk.go.id/wp-content/uploads/2017/10/IHPS-Semester-II-2016.pdf
2.	Berdasarkan Temuan LHP(Laporan Hasil Pemeriksaan) Badan	https://newslintasulawesi.wordpress.com/2019).

	<p>Pemeriksa Keuangan(BPK) RI No: 19.C/LHP/XIX.PLU/06/20 18. Tanggal: 02-Juni-2018 Hasil Pemeriksaan atas sistem pengendalian intern pada pemerintah Kabupaten Morowali Utara Tahun Anggaran (TA)2017 Mengungkapkan sebanyak 11 Temuan Pemeriksaan, Pemeriksaan atas saldo Kas bertujuan untuk menguji efektivitas sistem pengendalian intern pengelolaan kas dalam rangka mengamankan kas dan menyajikan posisi kas sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.</p>	
3.	<p>Kasus korupsi pemotongan dana Jasa Pelayanan (Jaspel) yang menjerat dua pejabat UPT Puskesmas Karangploso, Kabupaten Malang, Total dana sebesar Rp. 198 juta untuk 57 pegawai itu diambil lalu dipotong terlebih</p>	<p>https://faktualnews.co/2019</p>

	<p>dahulu oleh terdakwa. Kemudian diberikan secara tunai kepada pegawai dengan nominal yang berbeda. Bahkan uang tersebut juga mengalir ke terdakwa Sony sebesar Rp. 10 juta. Pungutan liar di UPT Puskesmas Karangploso, Jalan Panglima Sudirman 65 Karang ploso Kabupaten Malang diungkap Polda Jatim pada september 2018 lalu.</p>	
--	---	--

Secara teori *Good Governance* di katakan menekankan pada proses pengelolaan pemerintahan dengan adanya stakeholders yang terlibat dalam bidang sosial, ekonomi dan juga politik serta ikut juga terlibat dalam pendayaan sumber daya yang ada, manusia atau pun keuangan yang dilaksanakan menurut keperluan masing-masing. Sehingga di adakannya pengelolaan keuangan daerah dimaksudkan agar pengelolaan keuangan rakyat yang dipegang oleh pemerintah dilakukan dengan transparan baik dari proses penyusunan hingga pertanggung jawabannya sehingga akan tercipta akuntabilitas didalam pengelolaannya. Pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien adalah salah satu wujud tata kelola pemerintahan yang baik (*Good*

Governance) menurut (Suprayogi, 2010). Yang merupakan salah satu prinsip dari *Good Governance*.

Dalam upaya penerapan *good governance* yang baik, maka haruslah diimbangi dengan *Good Government* pula. Maksudnya disini, tidak hanya tata kelola pemerintahan saja yang harus ditekankan. Namun, pemerintah juga harus berlaku yang baik sebagai pelaku pengelolaan keuangan rakyat. Agar pemerintahan berjalan dengan baik, berdaya guna dan juga berhasil guna. Maka penerapan prinsip-prinsip dari *Good Governance* tersebut sangatlah penting dan juga harus diimbangi dengan *Good Government* yang baik pula sehingga terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

Di samping upaya dalam penerapan *Good Governance* yang baik pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah harus di uji efektifitas nya. Menurut (A.Arens, 2008) Sistem Pengendalian Internal Pemerintah di uji untuk menentukan apakah orang yang memiliki kewenangan dan kualifikasi melaksanakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah tersebut secara Efektif dan Efisien. Tidak adanya sistem informasi akuntansi pemerintah yang handal yang menjadi kendala dan hambatan dalam mewujudkan *Good Governance* di Indonesia hal ini mengakibatkan Lemahnya Pengendalian Internal yang Handal menurut (Mardiasmo, 2004 :42). Sistem Akuntansi Pemerintah yang handal Serta Sistem Pengendalian Internal Pemerintah daerah di katakan Handal apabila Pemerintahan yang baik (*Good Governance*) berjalan secara efektif dan efisien serta tertata dengan rapi . (Sinarwati & Yuniarta, 2017)

Selain itu Sistem pengendalian internal Pemerintah dalam pelaksanaannya juga harus di uji keefektifitasannya. Penentuan apakah pengendalian telah di implementasikan sesuai dengan rancangan yang telah di buat serta apakah pelaksana sudah memiliki kewenangan dan kualifikasi yang di butuhkan untuk mengimplementasikan pengendalian tersebut secara efektif merupakan tujuan dari di laksanakan nya pengujian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (A.Arens, 2008 dalam Habibie, 2013). Seperti yang kita ketahui, jika sistem pengendalian internal pemerintah tersebut terimplementasikan dengan efisien dan efektif, Sistem Informasi Akuntansi yang dihasilkan andal, asset milik Negara tetap aman dan peraturan perundang-undangan di jalankan maka akan tercipta tata kelola pemerintahan yang baik.

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI,2004) berpendapat bahwa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah sistem yang meliputi semua organisasi serta metode dan ketentuan yang terorganisasi dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi serta meningkatkan efisiensi usaha. Menurut Pendapatn Arens dan Loebbecke (2008) Sistem Pengendalian Internal Pemerintah adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang di rancang untuk mendapatkan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan.

Good Governance di terapkan oleh Pemerintah melalui peningkatan kualitas Sistem pengendalian internal ditandai dengan diterbitkannya UU Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, yang kemudian di susul dengan penerbitan

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Dalam pasal 58 UU Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dijelaskan bahwa Presiden mengatur dan menyelenggarakan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah secara menyeluruh dalam rangka pengelolaan keuangan Negara yang transparan dan akuntabel. Sedangkan dalam PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah ini dijelaskan bahwa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah 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.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah ini tidak terlepas dari kondisi Sistem Informasi Akuntansi yang di terapkan pada pemerintahan karena sistem informasi akuntansi di dalamnya mengandung unsur pengendalian. Informasi yang tersedia dan digunakan manajemen sangat membantu dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga diharapkan kinerja akan meningkat, seperti yang dinyatakan oleh Atkinson et al (1995: 5) bahwa informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi ini dapat digunakan untuk mengukur kinerja ekonomi dari unit organisasi atau perusahaan. Termasuk mengukur kinerja pengendalian yang apabila tidak dijalankan dengan baik, tidak menutup kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dan kecurangan-kecurangan yang dilakukan dengan sengaja atau tidak sengaja. Jika penyimpangan dan kecurangan sudah terjadi otomatis aktiva yang dimiliki

perusahaan terancam keselamatannya dan aktivitas yang dilakukan menjadi tidak efektif dan efisien (Dwi Anggun, 2012).

Tujuan Sistem Informasi Akuntansi Pada dasarnya yaitu menyediakan informasi bagi pihak internal dan eksternal harus mempunyai tujuan sehingga mampu memberikan pedoman dalam perencanaan suatu sistem yang dapat menghasilkan informasi perencanaan dan pengendalian dalam perusahaan tersebut (Ridwan : 2010). (Anggraeni, 2013).

Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang dihasilkan oleh pemerintah daerah akan digunakan oleh beberapa pihak yang berkepentingan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pemerintah daerah wajib memperhatikan informasi yang disajikan dalam Sistem Informasi Akuntansi untuk keperluan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan. Pihak-pihak yang menggunakan laporan keuangan pemerintah antara lain, masyarakat, para wakil rakyat, lembaga pengawas, lembaga pemeriksa, pihak yang memberi atau berperan dalam proses donasi, pers, investor, kreditor serta pihak-pihak lain yang berkepentingan (Mahmudi, 2010 : 2).

Oleh karena itu, informasi yang terdapat di dalam Sistem Informasi Akuntansi ini juga harus bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan para pemakai. Sistem informasi akuntansi berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, serta mendistribusikan informasi guna mendukung pembuatan keputusan dan pengawasan dalam organisasi (Laudon dan Laudon, 2000 dalam Diani, 2014).

Selain Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, faktor lain yang mempengaruhi *Good Governance* adalah Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi bisa menjadi salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat sebagai anggota organisasi mengikuti arah, tujuan organisasi tersebut (Luthans, 2006 dalam Harlinda dan Ridwan, 2016). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kualitas Sistem Informasi Akuntansi. Hal ini sejalan dengan temuan empiris oleh Maksyur (2015), Endianto dkk (2017), Mutiana dkk (2017) dan Tambingon dkk (2018). Namun, ke-empat penelitian tersebut tidak sesuai dengan hasil yang didapat dari penelitian yang dilakukan Harlinda dan Ridwan (2016), yang menyatakan sebaliknya dari hasil para peneliti tersebut.

Coryanata (2004) pernah melakukan Penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi positif berpengaruh dan signifikan terhadap terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Aschab (2017) dimana menyatakan komitmen organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, dari kedua hasil penelitian lainnya berpendapat berbeda Dengan penelitian yang di lakukan oleh Susanti (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasi justru negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. (Badu et al., 2019).

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Maka dari itu dibutuhkan komitmen organisasi untuk mewujudkannya. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan

tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Prestasi Kerja karyawan yang mampu bekerja sama dengan baik pasti akan mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi pula. Menurut Siagian (2002), Harapan kerja suatu organisasi dapat terpenuhi apabila komitmen organisasi yang tumbuh dapat menimbulkan Kepuasan Kerja. Karena Loyalitas karyawan pada organisasi tersebut mengartikan bahwa Pemeliharaan Karyawan pada organisasi tersebut juga tinggi. Seorang Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap suatu organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya agar dapat memberikan kinerja yang baik pada suatu organisasi. (Karsono, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rizki (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi yaitu Isu penting berkaitan dengan Karyawan Puskesmas adalah kompensasi Prosedural. Banyak di kalangan karyawan merasa peran mereka belum sesuai dengan kompensasi yang mereka peroleh. Perasaan ketidakadilan antara karyawan dan Kepala Puskesmas merupakan salah satu Kasus yang sering terjadi di Puskesmas. Keadilan prosedural menjelaskan bahwa orang tidak hanya melakukan evaluasi hasil, namun juga melakukan evaluasi prosedur untuk menentukan alokasi tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2007) menyebutkan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan yang dimana seorang individu lebih memihak organisasi serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah dalam Rommy (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula. (Muhammad Kurniawan, 2013).

Good governance diartikan sebagai mekanisme, praktek dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan masalah-masalah publik. Dalam konsep *Good Governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu faktor dan tidak selalu menjadi faktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Good Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti adanya 3 redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri (Hetifa, 2003: 1-2) Menurut penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sukmaningrum (2012) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas informasi laporan keuangan menyatakan bahwa sistem pengendalian internal Pemerintah berpengaruh positif terhadap kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah. Hal ini menunjukkan

sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh secara signifikan terhadap sistem kualitas informasi laporan keuangan pemerintah daerah. Sistem pengendalian internal Pemerintah telah memenuhi fungsinya dalam hal memberikan keyakinan memadai tentang (1) keandalan laporan keuangan, (2) kepatuhan terhadap hukum dan perundang-undangan, (3) efektifitas dan efisiensi operasi. (Yendrawati et al., 2013)

Berdasarkan uraian di atas, maka di lakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Puskesmas di Seluruh Kabupaten Asahan).”**

1.2. Identifikasi Masalah

Menurut Sugiyono (2020) “Identifikasi masalah adalah pertajaman berbagai unsur faktor yang terkait terhadap topik atau masalah yang akan di teliti.” Berdasarkan Latar Belakang Masalah tersebut, Peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ingin di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Lemahnya penerapan *good governance* mengakibatkan terjadinya kasus korupsi yang terbilang tinggi.
2. Tidak Efisiennya sistem akuntansi pemerintah daerah yang handal menyebabkan lemahnya sistem pengendalian internal dan banyaknya penyimpangan yang terjadi.
3. Belum memadainya Sistem Informasi Akuntansi yang sesuai.

4. Ketidakadilan dalam kompensasi yang di terima di bandingkan dengan pretasi kerja dan loyalitas.

1.3. Rumusan Masalah

Mengingat Keterbatasan Waktu, tenaga dan biaya. peneliti memberikan batasan Peneliti yaitu peneliti hanya Perlu menghitung Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Moderating (Studi Empiris Pada Puskesmas Di Seluruh Kabupaten Asahan).

Menurut Sugiyono (2010) : Rumusan Masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan . Berdasarkan Latar belakang masalah di atas, maka yang terjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Sistem Pengendalian Internal Pemerintah berpengaruh terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan?
2. Apakah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan?
3. Apakah komitmen Organisasi memoderasi terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan?
4. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi Sistem Pengendalian internal Pemerintah terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan?
5. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi kualitas sistem informasi akuntansi terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisa apakah Sistem Pengendalian Internal Pemerintah berpengaruh terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.
2. Untuk menguji dan menganalisa apakah Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.
3. Untuk menguji dan menganalisa apakah komitmen organisasi memoderasi terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.
4. Untuk menguji dan menganalisa apakah Komitmen Organisasi memoderasi Sistem Pengendalian internal Pemerintah terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan
5. Untuk menguji dan menganalisa apakah Komitmen Organisasi memoderasi kualitas sistem informasi akuntansi terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.

1.5. Manfaat penelitian

“ Manfaat Penelitian yaitu : untuk menyelidiki keadaan, alasan, maupun konsekuensi terhadap keadaan tertentu. Manfaat yang di peroleh dari penelitian :

a. Penulis

Dari hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti terhadap bukti empiris dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap

Good Governance dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel Moderating Studi Empiris di Seluruh Puskesmas Kabupaten Asahan.

b. Puskesmas

Bagi Puskesmas , bahwa penelitian ini dapat menjadikan suatu referensi ataupun tinjauan secara nyata yang bisa di Implementasikan sejauh mana Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap *Good Governance* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating di Seluruh Puskesmas kabupaten Asahan.

c. Pihak Akademisi

Dari Hasil Penelitian di harapkan dapat menambah sumber Referensi Bagaimana Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* dengan Komitmen organisasi sebagai Variabel Moderating di Seluruh Puskesmas Kabupaten Asahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Good Governance* (GG)

2.1.1.1 Pengertian *Good Governance* (GG)

Good Governance sering diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. UNDP memandang , governance dikatakan baik (*good*) apabila sumber daya publik dan masalah- masalah publik dikelola secara efektif dan efisien, yang merupakan respon dari kebutuhan masyarakat. Berbeda dengan *World Bank* yang memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2009: 18)

Pengertian *governance* menurut World Bank lebih ditekankan kepada cara yang dilakukan pemerintah dalam mengelola sumber daya ekonomi dan manusia yang digunakan semata-mata untuk pembangunan negara dan kesejahteraan masyarakat. Sedangkan UNDP lebih menekankan *governance* dilihat dari political *governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan, economic *governance* yang mengacu pada proses pembuatan kebijakan ekonomi untuk kesejahteraan rakyat

dan keadilan, serta *administrative governance* yang mengacu pada implementasi kebijakan.

Good Governance menurut OECD dalam pengertian berikut (*Organization for Economic Cooperation and Development*, 2004) :

“The Good Governance structure specifies the distribution of the right and responsibilities among different participants in the organization, such as the board, managers, shareholders, society, and the other stakeholders, and spells out the rules and procedures for making decisions on organization affairs.”

“Good Governance also provides this structure through which the organization objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance.”

OECD lebih melihat *governance* sebagai suatu sistem pemberi arahan sekaligus pengawas dalam perusahaan maupun entitas bisnis. Apabila dikaitkan dengan pemerintahan, *Good Governance* merupakan seperangkat peraturan yang mengarahkan dan mengendalikan, serta menetapkan hubungan antara segala aspek organisasi dalam pemerintahan, termasuk rakyat, terkait dengan hak dan kewajibannya.

Disisi lain istilah- istilah *Good governance* menurut Dwi Payana (2003:45) merupakan sesuatu yang sulit didefinisikan karena didalamnya terkandung makna etis. Dalam artian bahwa sesuatu yang dipandang baik dalam suatu masyarakat, namun bagi masyarakat lainnya belum tentu mendapat penilaian yang sama. Berbagai definisi yang di kutip tentang *Good governance* (Dwi Payana, 2003:47) lainnya adalah

sebagai berikut: "*Good Governance*" sering di artikan sebagai "kepemerintahan yang baik". Adapula yang mengartikannya sebagai "tata pemerintahan yang baik" dan ada pula yang mengartikannya sebagai "sistem pemerintahan yang baik". Selanjutnya dijelaskan pula bahwa istilah "*governance*" sebagai proses penyelenggaraan kekuasaan Negara dalam melaksanakan *publik good and services*. Sedangkan arti "*good*" dalam "*good governance*" mengandung dua pengertian, pertama, nilai-nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, berkelanjutan dan keadilan sosial; kedua, aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Praktek terbaiknya di sebut "*good governance*" atau pemerintahan yang baik. Sehingga dengan demikian "*good governance*" didefinisikan sebagai "penyelenggaraan pemerintah yang solid dan bertanggung jawab, serta efektif dan efisien dengan menjaga kesinergian interaksi yang konstruktif di antara domain-domain Negara, sektor swasta dan masyarakat".

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik berupa sistem yang mengatur dan mengontrol urusan negara pada semua tingkat, terkait dengan hak dan kewajiban pihak-pihak yang berada di dalamnya. *Good Governance* berperan sebagai alat ukur menilai Kinerja Pegawai pemerintahan, termasuk pegawai bidang keuangan pemerintah daerah, yang lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.

2.1.1.2 Prinsip –Prinsip *Good Governance*

Inti pembahasan dari *Good Governance* terletak pada pemahaman atas prinsip-prinsip *Good Governance* itu sendiri. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab bisa berjalan apabila dalam penerapan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi, memiliki interaksi yang setara. Interaksi dapat terjadi ketika prinsip-prinsip telah diterapkan dan dipahami dengan baik.

Prinsip-prinsip yang dikembangkan dalam *Good Governance* adalah sebagai berikut (UNDP, 1997) :

- 1) Partisipasi (*participation*), mendorong setiap warga untuk mempergunakan hak dalam menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- 2) Kepastian Hukum (*rule of law*), mewujudkan penegakan hukum yang adil bagi semua pihak tanpa pengecualian, menjunjung tinggi HAM dan memperhatikan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat.
- 3) Transparansi (*transparency*), menciptakan kepercayaan timbal-balik antara pemerintah dan masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan didalam memperoleh informasi.
- 4) Responsif (*responsiveness*), meningkatkan kepekaan para penyelenggara pemerintahan dan pihak-pihak yang terkait terhadap aspirasi masyarakat tanpa kecuali.

- 5) Orentasi Konsensus (*concensus orientation*), yaitu meningkatkan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan mengusahakan keterlibatan swasta dan masyarakat luas.
- 6) Kesetaraan (*equity*), memberi peluang yang sama bagi setiap anggota masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya.
- 7) Efisien dan Efektif (*efficiency and effectiveness*), menjamin terselenggaranya pelayanan kepada masyarakat dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal dan bertanggung jawab
- 8) Akuntabilitas (*accountability*), usaha meningkatkan akuntabilitas para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat.
- 9) Visi Strategis (*strategic vision*), membangun daerah berdasarkan visi strategis dan mengikutsertakan warga dalam seluruh proses pembangunan, sehingga warga merasa memiliki dan ikut bertanggungjawab terhadap kemajuan daerahnya.

Karakteristik *Good Governance* Menurut Mardiasmo (2009: 18), yang seharusnya ada dalam sektor publik adalah penciptaan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money* (ekonomis, efisien, dan efektif).

Organization for Economic Corporation and Development (2004) menyebutkan ada empat unsur penting dalam *Good Governance*, yaitu :

- 1) Keadilan (*fairness*)
- 2) Transparansi (*transparancy*)
- 3) Akuntabilitas (*accountability*)
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*)

Beberapa pendapat di atas menunjukkan berbagai macam prinsip dari *Good Governance*. Penelitian menunjukkan bahwa , ketiga prinsip utama Good Governance yang wajib dipahami untuk sektor publik adalah transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*. Walaupun, selain ketiga prinsip tersebut juga terdapat prinsip-prinsip *Good Governance* yang lain, yaitu keadilan, tanggung jawab, partisipasi, kepastian hukum, responsif, orientasi konsensus, kesetaraan, dan visi strategis.

2.1.1.3 Tujuan *Good Governance*

Good Governance sebagai panduan lebih di arahkan untuk lebih meningkatkan Kefektivitsan dan Keefisiensian dalam pemakaian sumber daya Organisasi yang sejalan dengan tujuan organisasi dalam memberikan keuntungan dan lebih menekankan pada proses,sistem,prosedur,dan peraturan baik dari segi formal maupun informal yang mana suatu organisasi tersebut akan lebih taat pada peraturan yang ada.

Good Governance mempunyai tujuan yang di terapkan menurut Kurniawan Agung (2005: 16) dalam pemerintahan adalah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisiensi dan efektif

dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, tujuan dari *Good Governance* adalah :

- 1) Birokrasi yang bersih, adalah birokrasi yang sistem dan aparaturnya bekerja atas dasar aturan dan koridor nilai- nilai yang dapat mencegah timbulnya berbagai tindak penyimpangan dan perbuatan tercela seperti korupsi, kolusi dan nepotisme.
- 2) Birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, adalah birokrasi yang mampu memberikan dampak kerja positif (manfaat) kepada masyarakat dan mampu menjalankan tugas dengan tepat, cermat, berdayaguna dan tepat guna (hemat waktu, tenaga, dan biaya).
- 3) Birokrasi yang transparan, adalah birokrasi yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar dan tidak diskriminatif dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia Negara.
- 4) Birokrasi yang melayani masyarakat, adalah birokrasi yang tidak minta dilayani masyarakat, tetapi birokrasi yang memberikan pelayanan prima kepada publik.

- 5) Birokrasi yang akuntabel, adalah birokrasi yang bertanggungjawab atas setiap proses dan kinerja atau hasil akhir dari program maupun kegiatan, sehubungan dengan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Jubaedah (2007) tujuan dari *Good Governance* yaitu agar instansi dapat menjalankan praktik-praktik usaha yang sehat, kegiatan yang transparan dan terjaganya keseimbangan antara upaya pencapaian tujuan ekonomi dengan tujuan sosial-ekonomi instansi itu sendiri.

Tiga pendapat di atas menunjukkan berbagai tujuan dari *Good Governance*. Menurut peneliti, inti dari diberlakukannya *Good Governance* dalam pemerintahan adalah agar dapat mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab, efektif dan efisien, transparan, serta akuntabel.

2.1.1.4 Indikator Pengukuran *Good Governance*

Terdapat 14 karakteristik yang dapat dijadikan indikator pengukuran *Good Governance* menurut BAPPENAS, yaitu wawasan ke depan, keterbukaan dan transparansi, partisipasi masyarakat, akuntabilitas, demokrasi, daya tanggap, desentralisasi, profesionalisme dan kompetensi, keefisienan dan keefektifan, kemitraan dengan swasta dan masyarakat, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum.

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

- 1) *Transparansi*, diartikan sebagai keterbukaan lembaga- lembaga sektor publik dalam memberikan informasi dan disclosure kepada masyarakat mengenai kinerja pemerintahan.
- 2) *Akuntabilitas Publik*, sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) *Value for Money*, merupakan 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) *Participation*
- 2) *Rule of law*
- 3) *Transprancy*
- 4) *Responsiveness*
- 5) *Consensus orientation*
- 6) *Equity*

7) *Efficiency and effectiveness*

8) *Accountability*

9) *Strategic vision.*

Indikator yang dikembangkan oleh BAPPENAS yaitu wawasan ke depan, partisipasi masyarakat, demokrasi, daya tanggap, desentralisasi, profesionalisme dan kompetensi, kemitraan dengan swasta dan masyarakat, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum sudah termasuk dalam tiga poin utama indikator *Good Governance* pada sektor publik yang disampaikan oleh Mardiasmo. Desentralisasi, *profesionalisme* dan kompetensi, efektivitas dan efisiensi terkait dengan prinsip *value for money*. Akuntabilitas, wawasan ke depan, partisipasi masyarakat, demokrasi, komitmen pada pengurangan kesenjangan, pada pasar yang fair, pada lingkungan hidup, serta supermasi hukum terkait dengan akuntabilitas. Keterbukaan dan transparansi, daya tanggap, profesionalisme dan kompetensi, kemitraan dengan swasta dan masyarakat terkait dengan transparansi.

Begitu pula, dengan indikator *Rule of law, Responsiveness, Consensus Orientation, Equity, dan Strategic Vision* dari UNDP, juga terdapat dalam poin indikator yang dikembangkan oleh Mardiasmo. Indikator terkait *Rule of law, Responsiveness, Consensus Orientation, Equity, dan Strategic Vision* sangat erat kaitannya dengan lembaga pemerintahan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kelima

indikator *Good Governance* tersebut termasuk dalam indikator transparansi, akuntabilitas, dan *value for money*.

Oleh karena itu, indikator yang digunakan pada variabel *Good Governance* dalam penelitian ini adalah indikator terkait dengan transparansi, akuntabilitas publik, dan *value for money*.

2.1.2. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Undang-undang di bidang keuangan negara membawa implikasi perlunya sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel dan transparan. Hal ini baru dapat dicapai jika seluruh tingkat pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing. Dengan demikian maka penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efisien dan efektif. Untuk itu dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, melaporkan pengelolaan keuangan negara secara andal, mengamankan aset negara, dan mendorong ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem ini dikenal sebagai Sistem Pengendalian Internal yang dalam penerapannya harus memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah tersebut.

Sebagaimana dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang dalam hal ini harus di terapkan sebagaimana mestinya oleh organisasi sektor publik sebagai bahan pertimbangan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang bebas dari permasalahan yang menyebabkan kegagalan dalam mencapai akuntabilitas keuangan. Kegagalan dalam mencapai akuntabilitas keuangan terjadi selain karena tingkat korupsi yang tinggi juga disebabkan oleh kebocoran anggaran dan pengukuran kinerja berbasis kemampuan menyerap anggaran (Sadeli, 2008). Penyebab lain dari rendahnya akuntabilitas keuangan yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia, rendahnya pemanfaatan teknologi informasi, dan rendahnya pengawasan keuangan (Arfianti,2011) .(Pertwi, 2016)

Seperti telah diuraikan dalam pendahuluan, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) didefinisikan merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (fraud). Pengendalian intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam mencapai sasaran dan menjamin atau menyediakan informasi keuangan yang andal, serta menjamin ditaatinya hukum dan peraturan yang berlaku. Dilihat dari tujuan tersebut, maka sistem pengendalian intern dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Pengendalian intern akuntansi Dibuat untuk mencegah terjadinya inefisiensi yang tujuannya adalah menjaga kekayaan organisasi dan memeriksa keakuratan data

akuntansi. Sebagai contoh, adanya pemisahan fungsi dan tanggung jawab antar unit organisasi.

2. Pengendalian administratif Dibuat untuk mendorong dilakukannya efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Contohnya adalah adanya pemeriksaan laporan untuk mencari penyimpangan yang ada, untuk kemudian diambil tindakan.

SPIP merupakan suatu langkah nyata pemerintah dalam memberikan acuan serta pijakan bagi pemerintah daerah agar pengelolaan keuangan dapat dilaksanakan secara akuntabel dan transparan. Wilkinson et al., (2000) menyebutkan sub komponen dari aktivitas pengendalian yang berhubungan dengan pelaporan keuangan adalah (1) perancangan yang memadai dan penggunaan dokumen- dokumen dan catatan-catatan bernomor; (2) pemisahan tugas; (3) otorisasi yang memadai atas transaksi-transaksi; (4) pemeriksaan independen atas kinerja; dan (5) penilaian yang sesuai/tepat atas jumlah yang dicatat.

Unsur-unsur pokok yang diperlukan dalam menciptakan pengendalian akuntansi yang efektif antara lain (Wahana Komputer, 2003): (a) adanya perlindungan fisik terhadap harta; (b) pemisahan fungsi organisasi yaitu pemisahan fungsi organisasi yang saling berkaitan; (c) adanya jejak audit yang baik; dan (d) sumber daya manusia yang optimal.(Alamsyah et al., 2017).

Pengendalian internal yang berkualitas adalah pengendalian yang efektif dan mengacu pada pencapaian dan sasaran organisasi atas pengendalian yang dirancang.

Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

2.1.2.2 Tujuan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Tujuan dibuat dan dilaksanakannya suatu aturan atau sistem tentunya mempunyai arti dan tujuan yang harus dicapai oleh pembuat aturan atau sistem. Menurut Bastian & Soepriyanto (2002, hal.203) Tujuan Sistem Pengendalian Internal adalah:

- a. Menjaga Kekayaan Organisasi. Kekayaan organisasi dapat saja dicuri, disalahgunakan ataupun rusak secara tidak sengaja, demikian juga untuk aktiva tidak nyata, seperti dokumen penting, surat berharga, dan catatan keuangan. Sistem pengendalian internal dibentuk guna mencegah ataupun menemukan aktiva yang hilang dan catatan pembukuan pada saat yang tepat.
- b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi Manajemen harus memiliki data akuntansi yang dapat diuji kecermatannya untuk melaksanakan operasi. Sistem pengendalian internal dapat mencegah dan menemukan kesalahan pada saat yang tepat.
- c. Mendorong efisiensi Pengendalian dalam organisasi ditujukan untuk menghindari pekerjaan berganda yang tidak perlu, dan mencegah pemborosan

terhadap semua aspek usaha termasuk pencegahan terhadap penggunaan sumber dana yang tidak efisien.

- d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen Manajemen menyusun prosedur dan peraturan untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem pengendalian Internal memberikan jaminan bahwa prosedur tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan yang ditetapkan.

Menurut peraturan Pemerintah No.60 tahun 2008 sistem pengendalian internal Pemerintah (SPIP) bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap empat hal, yaitu (1) tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan Negara, (2) keandalan pelaporan keuangan, (3) pengamanan aset negara, (4) ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Tujuan tersebut mengisyaratkan bahwa jika dilaksanakan dengan baik dan benar, SPIP akan memberi jaminan dimana seluruh penyelenggara negara, mulai dari pimpinan hingga pegawai di instansi pemerintah, akan melaksanakan tugasnya dengan jujur dan taat pada peraturan. Akibatnya, tidak akan terjadi penyelewengan yang dapat menimbulkan kerugian negara. Ini dapat dibuktikan, misalnya, melalui laporan keuangan pemerintah yang andal dan mendapat predikat wajar tanpa pengecualian.

Penerapan SPIP bersifat menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah. Ia bukan bagian terpisah dari kegiatan, ataupun ditambahkan ke dalam kegiatan-kegiatan yang telah disusun. Sebaliknya, SPIP berjalan bersama-sama

dengan kegiatan lain dalam satuan kerja instansi pemerintah. Ini tercermin dalam unsur-unsur yang ada dalam SPIP.(M. Sari, 2015)

2.1.2.3 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Banyak hal yang di harus di pertimbangkan dan menjadi tolak ukur dalam unsur sistem pengendalian Internal Pemerintah ini salah satunya sebagai pedoman dalam penyelenggaraan untuk menguji keefektivitasan sistem Pengendalian Internal Pemerintah tersebut. Aspek Biaya (Cost dan Benefit),sumber daya manusia dan kejelasan criteria pengukuran keefektivitasan dan perkembangan teknologi informasi di lakukan secara Komperehensif. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah memiliki Unsur-Unsur Menurut PP No 60 Tahun 2008 yang terdiri dari :

1. Lingkungan pengendalian.

Sistem Pengendalian Internal dan manajemen yang sehat mendukung pimpinan Instansi Pemerintah dan seluruh pegawai untuk menciptakan dan memelihara perilaku positif untuk memelihara Lingkungan dalam keseluruhan organisasi melalui:

- a. Nilai Etika dan Penegakan Integritas ;
- b. Komitmen terhadap kompetensi;
- c. Kepemimpinan yang kondusif;
- d. Kebutuhan yang terbentuk oleh Struktur Organisasi;
- e. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat;

f. Kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia dapat tersusun dan di terapkan.

g. Instansi Pemerintah terkait dalam Perwujudan peran aparat pengawasan internal pemerintah yang efektif dan hubungan kerja yang baik .

Dalam PP No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada pasal 5,6,7,8,9,10,11, dan 12 di jelaskan mengenai masing – masing dari sub unsur lingkungan pengendalian ini.

2. Penilaian Resiko

Penilaian risiko menjadi salah satu unsur dalam Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. Kesesuaian dengan tujuan strategik menjadi yang ditetapkan pertama kali yang berkaitan dengan pengendalian internal, lalu dalam sub ini yaitu melihat kesesuaian antara tujuan kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan sarannya, serta Setelah penetapan tujuan telah dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah melakukan identifikasi risiko atas risiko intern dan ekstern yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, kemudian menganalisis risiko yang mungkin terjadi serta dampak yang mungkin ditimbulkan mulai dari yang tertinggi sampai dengan risiko yang sangat rendah. Berdasarkan penilaian risiko diatas, selanjutnya dilakukan respon atas risiko dan membangun kegiatan pengendalian yang tepat. Kegiatan pengendalian yang menjadi unsur ketiga dalam pengendalian intern ini dibangun dengan maksud untuk merespon risiko yang dimiliki dan memastikan bahwa respon tersebut efektif.

3. Kegiatan Pengendalian

Dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 Kegiatan Pengendalian merupakan unsur ketiga SPIP yang wajib diterapkan dalam instansi pemerintah. Kegiatan pengendalian adalah tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif. Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 Kegiatan pengendalian yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah dapat berupa:

- a. Instansi pemerintah melakukan reviu atas kinerja yang bersangkutan.
- b. Pembinaan sumber daya manusia.
- c. Pengendalian atas pengelolaan sistem informasi.
- d. Pengendalian fisik atas asset.
- e. Ukuran kinerja di tetapkan dan di reviu dengan indikator.
- f. Pemisahan fungsi.
- g. Otorisasi atas transaksi dan kejadian penting,
- h. Pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian,
- i. Pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya.
- j. Akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya.

4. Informasi dan Komunikasi

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 memiliki unsur berupa Informasi dan komunikasi yang terdefiniskan informasi sebagai data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah sedangkan komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan simbol atau lambang tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik. Sehubungan dengan definisi tersebut, maka PP Nomor 60 Tahun 2008 mengatur bahwa untuk menyelenggarakan informasi dan komunikasi yang efektif, pimpinan instansi pemerintah Dan selanjutnya seluruh penyelenggaraan unsur SPIP tersebut haruslah dilaporkan dan dikomunikasikan (unsur keempat).

Hal-hal yang terkait dengan unsur informasi dan komunikasi yang perlu di perhatikan dan dipertimbangkan terdapat beberapa bagian, yaitu :

- a. Pimpinan Instansi Pemerintah sudah menggunakan bentuk dan sarana komunikasi efektif, berupa buku pedoman kebijakan dan prosedur, surat edaran, memorandum, papan pengumuman, situs internet dan intranet, rekaman, video, e-mail, dan arahan lisan.
- b. Pimpinan telah melakukan komunikasi dalam bentuk tindakan positif saat berhubungan dengan pegawai di seluruh organisasi dan memperlihatkan dukungan terhadap pengendalian intern.

5. Pemantauan

Pembinaan penyelenggaraan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah meliputi penyusunan pedoman teknis penyelenggaraan, sosialisasi, pendidikan, dan pelatihan serta pembimbingan dan Konsultasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah membentuk peningkatan Kompetensi pengawasan Sistem Internal Pemerintah. Untuk memperkuat dan menunjang efektivitas penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern dilakukan pengawasan intern dan pembinaan penyelenggaraan SPIP. Pengawasan intern merupakan salah satu bagian dari kegiatan pengendalian intern yang berfungsi melakukan penilaian independen atas pelaksanaan tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. Lingkup pengaturan pengawasan intern mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi sumber daya manusia, kode etik, standar audit, pelaporan, dan telaahan sejawat.

Pemantauan Pengendalian Internal merupakan Unsur terakhir dari Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yaitu pemantauan pengendalian intern di mana PP Nomor 60 Tahun 2008 mendefinisikan pemantauan pengendalian intern sebagai proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian intern dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera di tindak lanjuti dengan cara: Pemantauan berkelanjutan, Evaluasi terpisah dan Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan revidi lainnya.

Kelima unsur sistem pengendalian intern diatas, bukanlah unsur – unsur pengendalian intern yang berdiri sendiri, melainkan unsur – unsur yang saling terkait antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dikarenakan proses pengendalian

menyatu pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus - menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Oleh karena itu, yang menjadi pondasi dari pengendalian adalah orang-orang atau sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi yang membentuk lingkungan pengendalian yang baik dalam mencapai sasaran dan tujuan yang ingin dicapai instansi pemerintah.

2.1.3 Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

2.1.3.1 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Bodnar dan Hopwood (2001) sistem informasi akuntansi merupakan kumpulan sumber daya seperti manusia dan peralatan yang dirancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi mengenai data keuangan tersebut dikomunikasikan kepada para pembuat keputusan baik dengan sistem manual atau melalui sistem terkomputerisasi.

Suatu sistem informasi dalam sebuah perusahaan yang bertanggung jawab untuk menyiapkan informasi yang diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data transaksi yang berguna bagi semua pemakai baik di dalam maupun di luar perusahaan merupakan pengertian dari Sistem Informasi Akuntansi menurut .(Ni Made Sri Rukmiyati, 2016).

Sistem Informasi Akuntansi menurut Azhar Susanto (2013:72) adalah sebagai berikut “Sistem informasi akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/ komponen baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan

dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan”.

Dan menurut Abdul Kadir & Terra Ch Triwahyuni (2013:389) Mengemukakan Sistem Informasi Akuntansi adalah “Sistem informasi yang menyediakan informasi yang dipakai oleh fungsi akuntansi (departemen/ bagian akuntansi). Sistem ini mencakup semua transaksi yang berhubungan dengan keuangan dalam perusahaan”.

Kemudian pengertian Sistem Informasi Akuntansi menurut Romney dan Steinbart (2016:10), menyatakan bahwa “Suatu sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data untuk menghasilkan informasi bagi pengambilan keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur, dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan”.

Jadi Sistem Informasi Akuntansi dapat dikatakan sebagai integrasi dari sub-sub sistem yang mengumpulkan, mencatat, menyimpan, dan mengolah data transaksi keuangan untuk menghasilkan informasi bagi pengambilan keputusan. Sistem ini meliputi orang, prosedur, dan instruksi, data, perangkat lunak, infrastruktur teknologi informasi, serta pengendalian internal dan ukuran keamanan. (Nur Aini, Inta Budi Setyanusa,SE., 2016)

2.1.3.2 Sub Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi yang memproses berbagai transaksi keuangan dan non keuangan yang secara langsung mempengaruhi pemrosesan transaksi keuangan

yang terdiri dari tiga sub sistem . Menurut James A. Hall ke tiga sub sistem dari sistem informasi akuntansi yang diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary (2007:10) adalah sebagai berikut:

1. Sistem Pemrosesan Transaksi (*Transaction Processing System*)
2. Sistem Buku Besar/Pelaporan Keuangan (*General Ledger System dan Financial Reporting System*)
3. Sistem Pelaporan Manajemen (*Management Reporting System*).

Ke tiga sub sistem dari sistem Informasi Akuntansi yaitu:

1. Sistem Pemrosesan Transaksi (*Transaction Processing System*) Sistem pemrosesan transaksi yang berhubungan dengan berbagai kegiatan bisnis yang sering terjadi. Dalam satu hari tertentu, perusahaan dapat memproses ribuan transaksi. Agar dapat memprosesnya secara efisien, berbagai transaksi yang hampir sama akan dikelompokkan menjadi satu ke dalam beberapa siklus transaksi. Sistem pemrosesan transaksi terdiri atas siklus-siklus transaksi yaitu; siklus pendapatan, siklus pengeluaran, dan siklus konversi. Tiap siklus menangkap dan memproses berbagai transaksi keuangan yang berbeda jenisnya.
2. Sistem Buku Besar / Pelaporan Keuangan (*General Ledger System dan Financial Reporting System*) Sistem buku besar dan sistem pelaporan keuangan adalah dua subsistem yang erat hubungannya satu sama lain. Keduanya secara umum dipandang sebagai satu sistem terintegrasi. Ringkasan mengenai aktivitas siklus transaksi diproses oleh sistem buku besar untuk memperbarui sistem pengendalian

buku besar. Kegiatan lainnya yang tidak rutin, seperti transaksi saham, merger, dan penyelesaian tuntutan hukum, yang tidak termasuk dalam siklus pemrosesan formal mana pun, juga masuk ke sistem buku besar melalui berbagai sumber lain. Sistem pelaporan keuangan mengukur dan melaporkan kondisi sumber daya keuangan serta berbagai perubahan atas sumber daya tersebut.

3. Sistem Pelaporan Manajemen (*Management Reporting System*) Sistem pelaporan manajemen memberikan informasi keuangan internal yang dibutuhkan untuk mengelola bisnis. Para manajer harus menangani dengan segera berbagai transaksi masalah bisnis harian, demikian juga perencanaan dan pengendalian operasinya. Para manajer membutuhkan informasi yang berbeda untuk berbagai jenis keputusan yang harus mereka buat. Laporan yang umum dihasilkan oleh sistem pelaporan manajemen meliputi anggaran, laporan kinerja, analisis biaya-volumelaba (*cost-volume-profit analysis*), serta berbagai laporan yang menggunakan data biaya saat ini (bukan yang historis).

2.1.3.3 Tujuan Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi diharapkan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh pihak internal maupun pihak eksternal perusahaan. Untuk itu, suatu sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian. Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Anastasia Diana dan Lilis Setiawati (2011:5) adalah sebagai berikut:

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan.
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan.
3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal.
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi.
5. Menyediakan data masa lalu untuk kepentingan audit (pemeriksa).
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan.
7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian.

Adapun penjelasan dari tujuan sistem informasi akuntansi diatas adalah:

1. Mengamankan harta/kekayaan perusahaan. Perusahaan berusaha agar harta/kekayaan yang dimilikinya bebas dari pencurian oleh pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab. Hal tersebut mendorong perusahaan agar memiliki sistem informasi akuntansi yang sesuai dengan segala kondisi perusahaan. Dengan adanya sistem informasi akuntansi, perusahaan dapat menjamin keamanan harta/kekayaan yang dimilikinya yang meliputi kas perusahaan, persediaan barang dagangan, termasuk aset tetap perusahaan.
2. Menghasilkan beragam informasi untuk pengambilan keputusan. Perusahaan harus membangun sistem informasi akuntansi sehingga menjadi sistem informasi yang baik, sehingga sistem informasi tersebut dapat menghasilkan berbagai informasi yang tepat, akurat, dan dapat diandalkan dalam proses pengambilan keputusan.

3. Menghasilkan informasi untuk pihak eksternal. Selain pihak internal, sistem informasi akuntansi juga memberikan informasi yang diperlukan oleh pihak eksternal. Pihak eksternal adalah pihak diluar perusahaan seperti para pemegang saham, kreditor, dan masyarakat umum.
4. Menghasilkan informasi untuk penilaian kinerja karyawan atau divisi. Penilaian kinerja karyawan atau divisi dapat dilakukan dengan sistem informasi akuntansi, karena sistem informasi akuntansi dapat memberikan gambaran tentang karyawan atau divisi yang lebih baik ataupun lebih cermat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut membantu perusahaan memotivasi para karyawan atau divisi sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan atau divisi.
5. Menyediakan data masa lalu untuk Data yang tersimpan dengan baik dapat memudahkan proses audit (pemeriksaan). Perusahaan akan selalu siap dengan data dan dokumen pendukung yang
6. Menghasilkan informasi untuk penyusunan dan evaluasi anggaran perusahaan. Anggaran disusun oleh perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Sistem informasi dapat digunakan perusahaan untuk kepentingan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) dan mengawasi alur dana yang dianggarkan dalam proses pelaksanaan kegiatan sehingga realisasi anggaran sesuai dengan yang direncanakan.

7. Menghasilkan informasi yang diperlukan dalam kegiatan perencanaan dan pengendalian. Sistem informasi memberikan informasi dan data historis untuk membantu perusahaan meramalkan kondisi atau keadaan di masa depan, menjadikan perusahaan memiliki perencanaan dan pengendalian yang baik agar dapat menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi.

2.1.3.4 Fungsi dan Peranan Sistem Informasi Akuntansi

Menurut Kusriani dan Andri Koniyo (2007:10) di dalam Sistem Informasi Akuntansi (SIA) yang dirancang dengan baik dapat memberikan nilai tambah yang optimal bagi perusahaan, di dalam organisasi sistem informasi akuntansi berfungsi untuk:

1. Mengumpulkan dan menyimpan aktivitas yang dilaksanakan di suatu organisasi, sumber daya yang dipengaruhi oleh aktivitas-aktivitas tersebut dan para pelaku aktivitas tersebut.
2. Mengubah data menjadi informasi yang berguna bagi manajemen
3. Menyediakan pengendalian yang memadai. Menurut Mardi (2011:11) mengenai peranan sistem informasi akuntansi menambah nilai dalam organisasi bahwa: Peningkatan keuntungan yang diraih perusahaan biasanya berasal dari perancangan SIA yang dilakukan dengan baik, bagaimana mengintegrasikan rantai nilai dalam organisasi sehingga timbul efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa sistem informasi akuntansi bagi organisasi atau perusahaan berfungsi sebagai pendukung aktivitas organisasi atau perusahaan. Begitu pula dapat diketahui bahwa peranan sistem informasi akuntansi pada perusahaan yaitu sebuah sistem informasi akuntansi menjadi alat pendukung yang dapat digunakan untuk melaksanakan aktivitas utama perusahaan sehingga aktivitas tersebut lebih efektif dan efisien.

2.1.3.5 Pengertian Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Kualitas sistem informasi akuntansi adalah integrasi semua unsur dan Sub unsur yang terkait dalam membentuk sistem informasi akuntansi untuk menghasilkan informasi yang berkualitas (Azhar Susanto, 2013: 14). Unsur-unsur yang terintegrasi tersebut disebut juga sebagai komponen sistem informasi akuntansi yang terdiri dari Hardware, Software, Brainware, Prosedur, Database dan Jaringan komunikasi (Azhar Susanto, 2013: 14).

Senada dengan Azhar Susanto, Sacer et al menyatakan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi adanya integrasi dari berbagai komponen sistem informasi akuntansi yaitu hardware, software, brainware, telecommunication network, dan data base yang berkualitas, serta quality of work dan satisfaction of users (Sacer et al, 2006: 62).

Sebuah sistem informasi yang berkualitas biasanya fleksibel, efisien, mudah di akses, dan tepat waktu. (A quality information system is usually flexible, efficient, accessible, and timely) (Ralph dan George, 2010: 57-74). Senada dengan Ralph dan

George. De Lone dan McLean, menjelaskan bahwa sistem informasi yang berkualitas biasanya fleksibel, efisien, dapat diakses dan tepat waktu (De Lone Dan McLean, 2010: 57). (Quality information system is usually flexible, efficient, accessible and timely) (De Lone dan McLean, 2010: 57). Laudon dan Laudon menambahkan bahwa sistem informasi yang berkualitas memadukan efisiensi teknis dengan kepekaan terhadap kebutuhan organisasi dan manusia, menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan produktivitas (An information system that blends technical efficiency with sensitivity to organizational and human needs, leading to higher job satisfaction and productivity) (Laudon dan. Laudon, 2012: 548).

Selanjutnya Todd, menyatakan bahwa karakteristik sistem informasi yang berkualitas adalah kemudahan untuk menggunakan, fleksibilitas sistem dan kemudahan belajar. Dimensi yang digunakan adalah: Sistem Mutu, Kualitas informasi, Kualitas layanan, penggunaan sistem, kepuasan pengguna, dan manfaat bersih. (*Characteristics of quality information system is ease to use, system flexibility and ease of learning. Dimensions used were: System Quality, information Quality, service Quality, system use, user satisfaction, dan net benefit*) (Wixom dan Todd, 2005: 60-95). Todd, menambahkan bahwa karakteristik sistem informasi yang berkualitas adalah kehandalan, fleksibilitas, integrasi, dan jadwal accessibility. (*Characteristics of quality information system is reliability, flexibility, integration, accessibility and timelines*) (Wixom dan Todd 2005: 85-102).

Horan Dan Abichandani menambahkan karakteristik kualitas dari sistem informasi adalah utilitas, reliabilty, efisiensi, kustomisasi, dan fleksibilitas. (*Quality characteristics of the information system is utility, reliabilty, efficiency, customization, and flexibility*) (Horan dan Abichandani, 2006). Sedera et al, menegaskan kembali bahwa kualitas sistem informasi adalah kemudahan penggunaan, kemudahan belajar, kebutuhan pengguna, fitur sistem, akurasi sytem, fleksibilitas, kecanggihan, integrasi, dan kustomisasi. (*Quality of the information system is ease of use, ease of learning, user requirements, system features, sytem accuracy, flexibility, sophistication, integration, and customization*) (Sedera et.al, 2004).

Dari beberapa penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa dimensi dari kualitas sistem informasi akuntansi ada 3 (tiga) yaitu terdiri dari *efisiensi*, *accessibility* (kemudahan akses), dan *integration* (integrasi) (Azhar Susanto, 2013: 39; Ralph dan George, 2010: 57-74; Laudon dan Laudon, 2012: 548; De Lone dan Mclean, 1992: 60-95; Wixom dan Todd, 2005: 85-102; Horan dan Abichandani, 2006; Sadera et al, 2004).

Dimensi efisiensi adalah dimensi system informasi akuntansi yang digunakan menggunakan sumber daya yang optimal (Azhar Susanto, 2013; 39). *Dimensi accessibility* (kemudahan akses) adalah dimensi kualitas system informasi dimana informasi yang diperlukan dapat diakses dengan mudah dari system informasi akuntansi (Wixom dan Todd, 2005). Dimensi *integration* (integrasi) adalah dimensi system informasi akuntansi dimana semua komponen di dalam system (hardware,

software, brainware, database, prosedur dan jaringan komunikasi) bersinergi dalam SIA untuk mengolah data keuangan menjadi informasi keuangan yang diperlukan oleh manajemen dalam membantu proses pengambilan keputusan (Azhar Susanto, 2013: 72-83; Satzinger et al, 2009: 7).(Syarifullah, 2010)

Kualitas Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya serta alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan laporan yang terkoordinasi secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen (Hall, 2004).

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah menunjukkan adanya integrasi dari berbagai komponen system informasi akuntansi yaitu hardware, software, brainware, data base, jaringan telekomunikasi yang efisien, mudah diakses dan berkualitas, atau integrasi dari sub-sub sistem yang saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan yang berguna bagi pengambil keputusan oleh manajemen (Azhar Susanto, 2013: 14; Sacer et al, 2006: 62).

2.1.3.6 Indikator Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Adapun indikator kualitas sistem informasi menurut DeLone dan McLean (2003:26), antara Lain

- 1) Adaptasi (*Adaptability*) *Adaptability* suatu sistem informasi menunjukkan bahwa sistem informasi yang diterapkan tersebut memiliki kualitas yang baik. *Adaptability* yang dimaksud adalah kemampuan sistem informasi dalam melakukan perubahan-perubahan kaitannya dengan memenuhi kebutuhan pengguna serta mudah diadaptasikan di dalam organisasi perusahaan dan mudah diadaptasi oleh pengguna.
- 2) Ketersediaan (*Availability*) Sistem tersebut tersedia untuk dioperasikan dan digunakan dengan mencantumkan pada pernyataan atau perjanjian tingkat pelayanan.
- 3) Keandalan Sistem (*Reliability*) Sistem informasi yang berkualitas adalah sistem informasi yang dapat diandalkan. Jika sistem tersebut dapat diandalkan maka sistem informasi tersebut layak digunakan. Keandalan sistem informasi dalam konteks ini adalah ketahanan sistem informasi dari kerusakan dan kesalahan.
- 4) Waktu Respon (*Response Time*) Waktu respon sistem, mengasumsikan respon sistem yang cepat atau tepat waktu terhadap permintaan akan informasi.
- 5) Kegunaan (*Usability*) Usaha yang diperlukan untuk mempelajari, mengoperasikan, menyiapkan input, dan mengartikan output dari software.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Pendapat Ferris dan Aranya, 1983, mengemukakan bahwa Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap

dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi sedangkan Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, affective dan continuence. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi affective berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi continuence berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008: 155) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008: 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008: 155) mengemukakan komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah, (2008: 155) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. (Trisnaningsih, 2007).

Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi . Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan

organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. (Muhammad Kurniawan, 2013)

Usaha untuk menjelaskan rahasia kesuksesan bisnis bahwa cara terbaik untuk memotivasi orang-orang mencapai komitmen penuh pada nilai-nilai organisasi adalah melalui kepemimpinan (*leadership*) dan keterlibatan. Pendekatan ini seringkali disebut pendekatan Heart and Minds (Armstrong, 1999).

Pendekatan untuk menjelaskan mengenai komitmen organisasi oleh Shepperd dan Mathew (2000) dikelompokkan menjadi empat pendekatan, yakni:

1. Pendekatan Berdasarkan Sikap (*Attitudinal Approach*).

Komitmen organisasi menurut pendekatan ini, menunjuk pada permasalahan keterlibatan dan loyalitas. Menurut Mowday dan Potter dalam Armstrong (1999) komitmen adalah identifikasi yang relatif kuat serta keterlibatan dari individu terhadap organisasi tertentu. Ada 3 faktor yang tercakup di dalamnya, yakni:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Keyakinan kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan serta tujuan dari organisasi.
3. Penerimaan untuk melakukan usaha-usaha sesuai dengan organisasi.

Mowday dalam Sabrina (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yang antara lain adalah:

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi.
2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

2. Pendekatan Komitmen Organisasi Multi Dimensi (*The Multidimensional Approach*).

Menurut pendapat para ahli yaitu Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah, (2008: 157) ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;

3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

3. Pendekatan Komitmen Organisasi Normatif (*The Normatif Approach*).

Weiner (1982) dalam Shepperd dan Mathew (2000) menyatakan bahwa perasaan akan komitmen terhadap organisasi diawali oleh keyakinan akan identifikasi organisasi dan digeneralisasikan terhadap nilai-nilai loyalitas dan tanggung jawab.

Menurut Weiner, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh predisposisi personal dan intervensi organisasi. Ini mengandung arti bahwa perusahaan atau organisasi dapat memilih individu yang memiliki komitmen tinggi, dan bahwa organisasi dapat melakukan apa saja agar karyawan atau anggotanya menjadi lebih berkomitmen.

4. Pendekatan Komitmen Organisasi berdasarkan Prilaku.

Menurut (Suliman dan Iles, 2000), Pendekatan ini menitik beratkan pandangan bahwa investasi karyawan (berupa waktu, pertemanan, pensiun) pada organisasi membuat mereka terikat untuk loyal terhadap organisasi tersebut. Kanter mendefinisikan pandangan komitmen organisasi sebagai *profit associated with continued participation and a `cost' associated with leaving* .

Komitmen organisasi dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan,

hal ini disebabkan pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes menemukan bahwa kredibilitas yang tinggi akan mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu organisasi mampu menghasilkan bisnis yang baik dan tertata dengan rapi. (Riyanto, 2002).

Menurut Armstrong (1992) dalam Nasution (2006), ada 3 pilar besar dalam komitmen. Ketiga pilar itu meliputi aspek –aspek yang terdiri dari :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*). Untuk mencapai rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat anggota:
 - a. Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi.
 - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya/pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi tersebut.
 - c. Merasa nyaman dengan organisasi tersebut
 - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen) dan norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya ketertarikan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Perasaan seperti ini bisa dimunculkan dengan cara:
 - a. Mengenali faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b. Kualitas kepemimpinan
 - c. Kemauan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen anggotanya bisa meningkat jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal (Nasution, 2006). Kurangnya komitmen terhadap organisasi dan nilai-nilai dari organisasi adalah penyebab utama dari turn over yang tinggi (Nasution, 2006).
3. Adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*ownership*)

Memiliki rasa organisasi yang kuat bisa muncul jika anggota merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Konsep penting dari *ownership* akan meluas dalam bentuk partisipasi dalam membuat keputusan-keputusan dan mengubah praktek kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi keterlibatan anggota. Jika anggota merasa dilibatkan dalam membuat keputusan- keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan jika mereka merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang

dilakukan. Hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan, bukan karena dipaksa menurut (Nasution, 2006).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi,
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi,
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.1.4.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Kanter (1986) dalam Sopiah (2008: 158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi;
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.

Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat;

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Januarti, (2006: 15) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi identification yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi, involment yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan loyalty yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Komitmen karyawan pada organisasi menurut David (1997) dalam sopiah (2008:163) Memiliki Faktor –Faktor yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi. (Yudhaningsih, 2011).

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian penelitian yang relevan berisikan mengenai penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Kajian Penelitian yang relevan dapat dilihat pada tabel 2.1. berikut:

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Yang Relevan

Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1. Fadillah (2011) dan Pratolo	Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadillah pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) seluruh Indonesia, hasilnya membuktikan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap penerapan <i>good governance</i> . Hasil yang sama juga ditunjukkan dari penelitian Pratolo bahwa pengendalian internal Pemerintah berpengaruh terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> dan kinerja BUMN baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Halim (2012)	Penelitian lainnya juga dibuktikan yang dilakukan di satuan kerja lingkup wilayah kerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Malang, dimana pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap <i>good governance</i> .
3. Pengaruh Lingkungan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan elemen-elemen pada lingkungan pengendalian internal yaitu integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi, gaya operasi dan filosofi manajemen, tanggung jawab dan wewenang dan struktur organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kualitas informasi laporan keuangan

Keuangan Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan menurut Yesi Denti Utami (2009)	
4. Tuti Herawati (2014) Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah sebesar 83%
5. Penelitian Yesi Denti Utami (2009) Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan <i>Good Governance</i> terhadap Kualitas Laporan Keuangan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Good Governance</i> dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas informasi laporan keuangan.
6. Penelitian Norlia Mat Norwani (2011), <i>Good Governance Failure and Its Impact On Financial Reporting Within Selected Companies.</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh transparansi yang merupakan prinsip <i>good governance</i> terhadap laporan keuangan.
7. Penelitian Farlencia Widjaja (2013), Pengaruh Sistem	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki implikasi manajerial atas implementasi prinsip-prinsip <i>good governance</i> pada perusahaan industri keramik

<p>Pengendalian Internal Terhadap Implementasi Prinsip-Prinsip <i>Good governance</i> Pada Perusahaan Industri Keramik</p>	
<p>8. Maria Bernandette Priscilla (2011) Peranan Sistem Pengendalian Intern Atas Pengelolaan Persediaan Terhadap <i>Good Corporate Governance</i> Pada PT. Hero Supermarket</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern mempunyai peran yang cukup besar dan sejalan terhadap <i>good governance</i> di PT. Hero Supermarket.</p>
<p>9. pratolo (2006)</p>	<p>Penelitian yang di lakukan mengenai pengendalian intern, komitmen organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip <i>good governance</i> menemukan bahwa lemahnya pengendalian manajemen akan berpengaruh secara kuat terhadap penerapan prinsip- prinsip <i>good corporate</i> faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten Katingan Provinsi Kalimantan Tengah.</p>
<p>10. Prasetyono dan Kompyurini (2007)</p>	<p>Dalam Penelitan yang meneliti tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan <i>balance scorecard</i> bredasarkan komitmen organisasi, pengndalian intern dan penerapan prinsip-prinsip <i>Good Governance</i> (GG), hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan bahwa komitmen organisasi, pengendalian intern dan prinsip-prinsip <i>good governance</i> mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja rumah sakit, kemudian secara parsial komitmen organisasi, pengendalian intern dan prinsip-prinsip <i>good governance</i> berhubungan positive tetapi tidak begitu signifikan.</p>
<p>11. (Kemala, 2013)</p>	<p>Penelitian yang berjudul Pengaruh pemahaman Prinsip-</p>

	<p>prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sektor Publik ini menunjukkan bahwa pemahaman prinsip-prinsip good governance dan pengendalian intern berpengaruh terhadap komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial. Untuk pengaruh pemahaman prinsip-prinsip good governance dan pengendalian intern juga ditemukan pengaruh terhadap kinerja sektor publik. Sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sektor publik. Pada penelitian ini dapat dibuktikan bahwa pemahaman prinsip-prinsip good governance, pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sektor publik baik secara langsung maupun tidak langsung.</p>
--	--

(Sumber : Berbagai Sumber Penelitian)

2.3 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap *Good Governance*

Salah satu prinsip dari *good governance* yang dikatakan menekankan pada proses pengelolaan pemerintahan dengan adanya stakeholders yang terlibat dalam bidang sosial, ekonomi dan juga politik serta ikut juga terlibat dalam pendayaan sumber daya yang ada, manusia atau pun keuangan yang dilaksanakan menurut keperluan masing-masing. Sehingga diadakannya pengelolaan keuangan daerah dimaksudkan agar pengelolaan keuangan rakyat yang dipegang oleh pemerintah dilakukan dengan transparan baik dari proses penyusunan hingga pertanggung jawabannya sehingga akan tercipta akuntabilitas didalam pengelolaannya. Pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien adalah salah satu wujud tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Suprayogi, 2010).

Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 dalam mendefinisikan sistem pengendalian internal pemerintah yang selanjutnya disebut dengan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) sebagai berikut: “Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan”.(Ni Made Sri Rukmiyati, 2016)

Sistem Pengendalian internal dapat membantu pemerintah untuk meminimalisasi terjadinya kelemahan, kesalahan dan resiko kecurangan. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif maka tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, pelaporan keuangan dilakukan dengan andal, pengamanan aset dapat dilakukan dan mendorong ketaatan kepada peraturan (Mardiasmo, 2009: 208).(Fandra Yovani Syafrion, 2015)

Maksud dari kegiatan yang efektif dan efisien disini adalah aktifitas pemerintahan yang lebih mengutamakan kepentingan masyarakat berupa kegiatan dan kelembagaan yang diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan sebaik-baiknya berbagai sumber yang tersedia. Hal ini sesuai dengan salah satu prinsip good governance yakni efektifitas dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyudi (2009), Mardiasmo (2009), Begitu pula dengan penelitian Wirda dkk. (2012) tentang

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pelaksanaan *Good Governance* (GG) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelaksanaan *Good Governance* (GG).

2. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance*.

Kualitas Sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai formulir catatan, peralatan, termasuk komputer dan perlengkapannya serta alat komunikasi, tenaga pelaksana, dan laporan yang terkoordinasi secara erat yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan menjadi informasi yang dibutuhkan manajemen (Hall, 2004).

Menurut Kenneth C. Laudon dan Jane P. Laudon (2005:14) menyatakan bahwa dengan penerapan kualitas sistem informasi akuntansi yang baik akan menghasilkan kualitas informasi akuntansi yang baik juga digunakan oleh pengguna dalam membuat keputusan. Selain itu, menurut James A. Hall dalam Amir Abadi Yusuf (2007:6) menyatakan bahwa sistem Informasi akuntansi yang baik dapat menambah nilai bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu.

Dalam pengujiannya, Seddon dan Kiew (1996) menemukan bahwa “Increases in System Quality will cause increases in User Satisfaction”, jadi terdapat hubungan positif antara system Quality dan User Satisfaction. Pengujian empiris lain mengenai hubungan antara kualitas sistem informasi dan kepuasan pengguna juga dilakukan oleh McGill et al. (1998). Penelitian mereka dilakukan pada lingkungan dimana user

adalah juga merupakan developer suatu sistem. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, mereka menyimpulkan bahwa “The findings that perceived information quality had a large positive influence on user satisfaction”.

Jadi menurutnya ternyata terdapat hubungan positif antara system quality dengan user satisfaction apabila user tersebut tidak merangkap sebagai developer system. Ukuran kepuasan pengguna pada sistem komputer dicerminkan oleh kualitas sistem yang dimiliki (Guimaraes, Igbaria, dan Lu 1992; Yoon, Guimaraes, dan O’Neal, 1995) dalam Istianingsih (2009). Apabila kualitas sistem informasi baik menurut persepsi pemakainya, maka mereka akan cenderung merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut. Semakin tinggi kualitas sistem informasi yang digunakan, maka akan berpengaruh terhadap semakin tingginya tingkat kepuasan pengguna akhir sistem informasi tersebut.

Menurut Ruspina (2013) terdapat hubungan negatif dan signifikan antara SPIP dan Penerapan *good governance* sedangkan dalam penelitian Wirda, dkk.(2012) diketahui bahwa SPIP, Kualitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penerapan *good corporate governance*.

3. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance*

Organisasi sektor publik dituntut untuk melaksanakan sistem pemerintahan yang baik (*Good Governance*). *Good Governance* merupakan sistem pemerintahan yang handal, pelayanan publik yang efisien serta pemerintah yang akuntabel terhadap

publik (Rosjidi, 2010). Terdapat tiga prinsip dasar dalam penyelenggaraan *good governance* yaitu transparansi, akuntabilitas dan partisipasi.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, menyatakan tujuan dari *Good Governance* adalah terwujudnya birokrasi yang bersih, birokrasi yang efisien, efektif dan produktif, birokrasi yang transparan, birokrasi yang melayani masyarakat serta birokrasi yang akuntabel.

Terdapat kriteria dan unsur- unsur pembentukan Sistem Kualitas Informasi yang menjadikan informasi dalam bentuk Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang menghasilkan Laporan Keuangan Pemerintah yang terdiri dari unsur relevan, andal, dapat di bandingkan dan dapat di pahami, Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2020 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP).

Pengertian Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) memiliki fungsi untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi dalam proses akuntansi terutama dalam menciptakan Kualitas dalam Sistem Pelaporan Akuntansi hal ini di atur dalam Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 yang mengatur tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah. (Bastian 7:2007)

Hasil penelitiannya Prasetyo dan kompyurini (2017) menunjukkan secara simultan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap *Good Governance*.

4. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* yang di Moderasi oleh Komitmen.

Komitmen kerja Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008: 155) sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

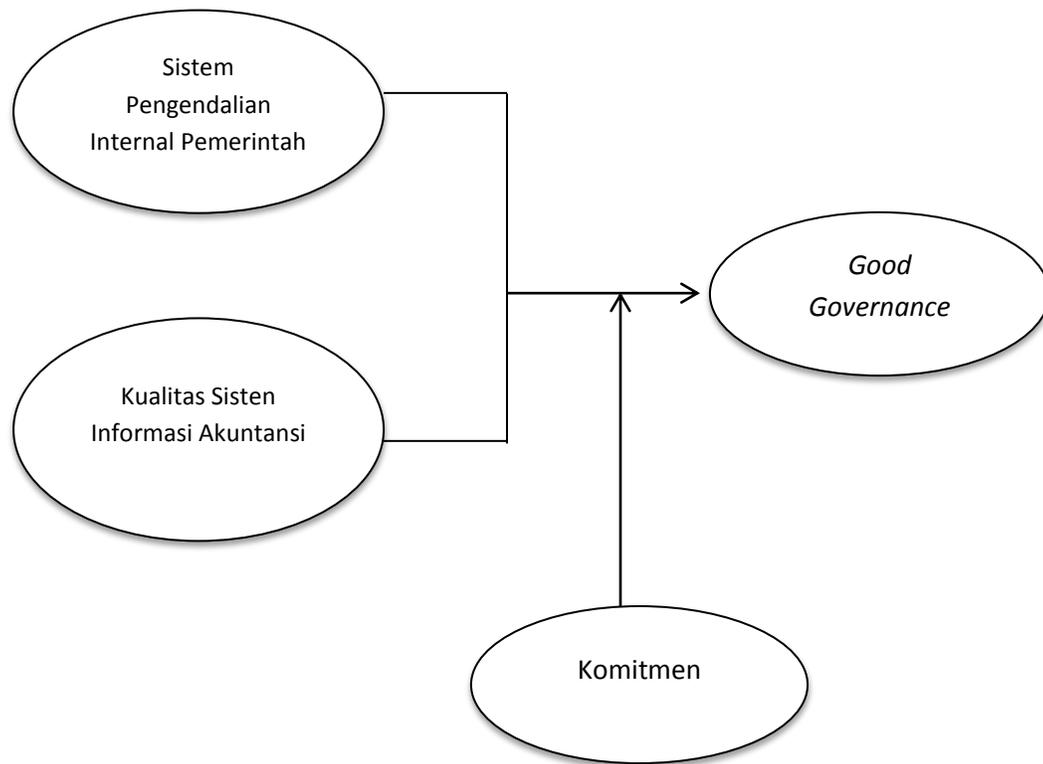
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sangat berkaitan dengan Komitmen. *Good governance* menghendaki pemerintahan dijalankan dengan mengikuti prinsip-prinsip pengelolaan yang baik, seperti transparansi (keterbukaan), akuntabilitas, partisipasi, keadilan, dan kemandirian, sehingga sumber daya negara yang berada dalam pengelolaan pemerintah benar-benar mencapai tujuan sebesar-besarnya untuk kemakmuran dan kemajuan rakyat dan negara.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian Syafrion (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi terhadap penerapan

good governance. Menurutnya pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha menciptakan suasana dan situasi kerja yang profesional dimana dengan situasi kerja yang profesional akan berdampak pada meningkatnya capaian sasaran instansi/organisasi dalam pelayanan publik sesuai prinsip-prinsip *good governance*. Komitmen merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal, seperti: karir, keluarga, lingkungan pergaulan sosial dan sebagainya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen lainnya. Komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan.

Kesimpulan yang dapat di lakukan dengan adanya Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang baik serta di dukung dengan Komitmen yang Tinggi maka akan sangat berpengaruh terhadap Penerapan *Good Governance* yang di inginkan.

Berdasarkan Kajian Teori di atas, dapat di buat Kerangka Konseptual Penelitian pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji. Nasir (1990) menyatakan bahwa hipotesis tersusun berdasarkan teori; maka belum tentu isinya selalu mutlak benar: Untuk itulah diperlukan data empiris untuk menguji apakah jawaban yang tertera dalam hipotesis itu masih relevan kebenarannya. Hampir senada dengan pernyataan di atas, Margono (1997:80), mengemukakan bahwa "Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan, dan ini merupakan dugaan' yang bijaksana dari si

peneliti yang diturunkan dari teori yang telah ada". Seiring dengan itu, Sugiyono, (1994:39), juga mengungkapkan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban teoritis, karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Atas dasar tinjauan pustaka dan kerangka konseptual teoritis di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan?
- b. Terdapat Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.
- c. Terdapat Pengaruh komitmen terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.
- d. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi yang memoderasi Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.
- e. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi yang memoderasi Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* di Puskesmas Kabupaten Asahan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penulis dalam Penelitian ini menggunakan Pendekatan Asosiatif , karena permasalahan berhubungan dengan Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap *Good Governance* Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderating.

Penelitian Asosiatif menurut (Juliandi dan Irfan dalam Jufrizen, 2017) menyatakan Penelitian Asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel di pengaruhi oleh variabel lainnya atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Menurut (Sugiyono, 2013) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot dimana pertanyaan yang di siapkan oleh peneliti setiap pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian.

3.3 Populasi Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2009, hal 117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 29 Puskesmas yang berada Pada Kabupaten Asahan, Responden yang digunakan adalah seluruh Kepala Puskesmas dan Bendahara JKN pada Puskesmas di Kabupaten Asahan yang berjumlah 58 orang. Daftar 29 Puskesmas yang terdaftar menurut Dinas Kesehatan Kabupaten Asahan Tahun 2019 dapat di lihat pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2.

Daftar Populasi Penelitian

N O	NAMA PUSKESMAS	JENIS PUSKESMAS	Jumlah Responden
1	AEK LEDONG	Non Rawat Inap	2
2	AEK LOBA	Non Rawat Inap	2
3	AEK SONGSONGAN	Rawat Inap	2
4	AIR BATU	Non Rawat Inap	2
5	AIR TELUK KIRI	Non Rawat Inap	2

6	BAGAN ASAHAN	Rawat Inap	2
7	BANDAR PASIR MANDOGGE	Rawat Inap	2
8	BINJAI SERBANGAN	Rawat Inap	2
9	GAMBIR BARU	Non Rawat Inap	2
10	HESSA AIR GENTING	Non Rawat Inap	2
11	MERANTI	Rawat Inap	2
12	MUTIARA	Non Rawat Inap	2
13	PRAPAT JANJI	Non Rawat Inap	2
14	PULAU RAKYAT	Rawat Inap	2
15	PULO BANDRING	Non Rawat Inap	2
16	RAHUNING	Non Rawat Inap	2
17	RAWANG PASAR IV	Rawat Inap	2
18	SEI APUNG	Non Rawat Inap	2
19	SEI DADAP	Non Rawat Inap	2
20	SEI KEPAYANG	Rawat Inap	2
21	SEI KEPAYANG BARAT	Non Rawat Inap	2
22	SEI KEPAYANG TIMUR	Rawat Inap	2
23	SETIA JANJI	Non Rawat Inap	2

24	SIDODADI	Non Rawat Inap	2
25	SIMPANG EMPAT	Rawat Inap	2
26	TINGGI RAJA	Rawat Inap	2
27	Silo Laut	Non Rawat Inap	2
28	Ofa Padang Mahondang	Non Rawat Inap	2
29	Gonting Malaha	Non Rawat Inap	2

(Sumber :PUSDATIN-KEMKES RI)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang di teliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan. (Sugiyono, 2013) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel istilah lain dan sampel jenuh adalah sensus.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak 29 Puskesmas.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013), Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap *Good Governance* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Dengan ini penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen yang terdiri dari SPIP (X1), Kualitas SIA (X2) dan variabel dependen terdiri dari *Good Governance* (Y) sedangkan Variabel Moderasi nya terdiri dari Komitmen Organisasi (Z). Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

3.4.1 Variable bebas (independent variable)

Variable bebas (X) adalah variable yang sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat) (Sugiyono, 2013) Dalam penelitian yang di lakukan oleh Penulis yang menjadi variabel independen yang di teliti adalah Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi.

3.4.2 Variable Terikat (Dependent variable)

Variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas adalah Variabel Terikat menurut (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini variabel independen yang diteliti adalah *Good Governance*.

3.4.3 Variabel Moderating

Variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain adalah Variabel Moderating. Dalam penelitian ini variabel moderating yang di teliti adalah Komitmen Organisasi .

Tabel 3.3

Tabel Indicator

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
SPIP (X1) (Wilkinson et al., (2000)	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Pengendalian intern didefinisikan merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi, dan mengukur sumber daya suatu organisasi, serta berperan penting dalam pencegahan dan pendeteksian penggelapan (fraud). SPIP merupakan suatu langkah nyata pemerintah dalam memberikan acuan serta pijakan bagi pemerintah daerah agar pengelolaan keuangan dapat dilaksanakan secara akuntabel dan transparan	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Resiko. 3. Pengendalian Informasi dan Komunikasi. 4. Pemanfaatan dan Pengendalian Intern	Interval
Kualitas SIA (X2)	Kualitas Sistem informasi akuntansi adalah Kumpulan Sumber daya seperti manusia dan	1. Efisiensi 2. Efektivitas 3. Kemudahan	Inteval

Menurut Bodnar dan Hopwood (2001)	peralatan yang di rancang untuk mengubah data keuangan dan data lainnya ke dalam informasi. Informasi mengenai data keuangan tersebut di komunikasikan kepada para pembuat keputusan baik dengan sistem manual atau melalui sistem yang sudah terkomputerisasi.	Akses. 4. Integrasi	
Good Governance (Y1) OECD (2004),UND P (1997)	<p>“The Good Governance structure specifies the distribution of the right and responsibilities among different participants in the organization, such as the board, managers, shareholders, society, and the other stakeholders, and spells out the rules and procedures for making decisions on organization affairs.”</p> <p>“Good Governance also provides this structure through which the organization objectives are set, and the means of attaining those objectives and monitoring performance</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Transparansi</i> 2. <i>Akuntabilitas</i> 3. <i>Fairness</i> 4. <i>Responsibility</i> 	Interval
Komitmen Organisasi (Z) Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008: 155)	<p>“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”.</p> <p>(Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Comitmen</i> (keinginan,) 2. <i>Normatif Commitment</i> (kualifikasi) 	Interval

(Sumber : Data di Olah Penulis)

3.5 Teknik pengumpulan data

Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan Kuesioner. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008).

Tabel 3.4

Tabel Skala Peringkat Terperinci

Jawaban	Skala
Lingkungan Pengendalian /Transparansi	
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1
Efisiensi/Efektivitas	
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup Baik (CB)	3
Kurang Baik (KB)	2
Tidak Baik (TB)	1
Peringkat	
Sangat Tinggi (ST)	5
Tinggi (T)	4
Sedang (S)	3
Rendah (R)	2
Sangat Rendah (SR)	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, analisis data uji hipotesis terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi, antara lain yaitu melakukan uji instrument penelitian. dalam penelitian ini pengujian instrument menggunakan evaluasi model pengukuran, berupa uji validitas dan reliabilitas. Analisa model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak dijadikan pengukuran (valid dan reliable).

Jumlah kuesioner yang digunakan dalam uji validitas dan uji reliabilitas penelitian ini adalah sebanyak 58 responden.

a. Uji Validitas

Menurut Abdillah, Willy dan Jogiyanto (2015, hal 194) Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 3.3. dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.5. berikut ini:

Tabel 3.5

Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
SPIP (X1)	0,567	Valid
Kualitas SIA(X2)	0,792	Valid
Komitmen (Z)	0,623	Valid
Good Governance(Y)	0,741	Valid

(Sumber : Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Tabel 3.6

Hasil Outer Loading

No	Butir Pertanyaan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Sistem Pengendalian (X1)						
1	LP 1	0,753				Valid
2	LP 2	0,552				Valid
3	PR 1	0,826				Valid
4	PR 2	0,768				Valid
5	INKOM 1	0,861				Valid
6	INKOM 2	0,843				Valid
Kualitas Sistem Akuntansi (X2)						
1	Efis1		0,935			Valid
2	Efis 2		0,653			Valid
3	Efek 1		0,524			Valid
4	Efek 2		0,521			Valid
5	KA 1		0,672			Valid
6	KA 2		0,552			Valid
7	Inte 1		0,622			Valid
8	Inte 2		0,568			Valid
Komitmen (Z)						
1	Kelng 1			0,885		Valid

2	Kelng 2			0,756		Valid
3	Kelng 3			0,667		Valid
4	Kelng 4			0,567		Valid
5	Kelng 5			0,707		Valid
6	Kual 1			0,657		Valid
7	Kual 2			0,668		Valid
8	Kual 3			0,873		Valid
9	Kual 4			0,892		Valid
10	Kual 5			0,765		Valid
11	Kual 6			0,657		Valid
Good Governance (Y)						
1	Akun 1				0,954	Valid
2	Akun 2				0,705	Valid
3	Akun 3				0,801	Valid
4	Akun 4				0,548	Valid
5	Akun 5				0,643	Valid
6	Akun 6				0,578	Valid
7	Akun 7				0,875	Valid
8	Akun 1				0,865	Valid
9	Akun 2				0,546	Valid
10	Akun 3				0,675	Valid
11	Akun 4				0,669	Valid
12	Akun 5				0,754	Valid
13	Akun 6				0,549	Valid
14	Akun 7				0,876	Valid
15	Akun 8				0,649	Valid

(Sumber : Data Diolah)

Berdasarkan tabel 3.6 di atas diketahui bahwa nilai *outer loading* pada setiap indikator adalah lebih dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading*

lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 3.7 berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Cross Loading

No	Butir Pertanyaan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Sistem Pengendalian						
1	LP 1	0,753	0,034	0,016	0,132	Valid
2	LP 2	0,552	0,085	0,205	0,164	Valid
3	PR 1	0,826	0,150	0,007	0,106	Valid
4	PR 2	0,768	0,045	0,046	0,195	Valid
5	INKOM 1	0,861	0,360	0,096	0,522	Valid
6	INKOM 2	0,843	0,139	0,02	0,183	Valid
Kualitas Sistem Akuntansi(X2)						
1	Efis1	0,101	0,935	0,234	0,103	Valid
2	Efis 2	0,045	0,653	0,042	0,046	Valid
3	Efek 1	0,132	0,524	0,112	0,137	Valid
4	Efek 2	0,225	0,521	0,021	0,223	Valid
5	KA 1	0,101	0,672	0,234	0,104	Valid
6	KA 2	0,045	0,552	0,042	0,012	Valid
7	Inte 1	0,132	0,622	0,112	0,142	Valid
8	Inte 2	0,225	0,568	0,021	0,227	Valid
Komitmen (Z)						
1	Kelng 1	0,243	0,121	0,885	0,257	Valid
2	Kelng 2	0,111	0,01	0,756	0,145	Valid
3	Kelng 3	0,065	0,114	0,667	0,069	Valid
4	Kelng 4	0,023	0,182	0,567	0,206	Valid
5	Kelng 5	0,244	0,228	0,707	0,123	Valid
6	Kual 1	0,243	0,121	0,657	0,251	Valid
7	Kual 2	0,111	0,01	0,668	0,143	Valid
8	Kual 3	0,065	0,114	0,873	0,054	Valid
9	Kual 4	0,023	0,182	0,892	0,206	Valid
10	Kual 5	0,244	0,228	0,765	0,112	Valid
11	Kual 6	0,243	0,121	0,657	0,254	Valid
Good Government (Y)						
1	Akun 1	0,299	0,234	0,231	0,954	Valid

2	Akun 2	0,022	0,132	0,101	0,705	Valid
3	Akun 3	0,213	0,224	0,112	0,801	Valid
4	Akun 4	0,023	0,117	0,265	0,548	Valid
5	Akun 5	0,293	0,212	0,221	0,643	Valid
6	Akun 6	0,199	0,111	0,058	0,578	Valid
7	Akun 7	0,122	0,065	0,226	0,875	Valid
8	Akun 1	0,177	0,024	0,116	0,865	Valid
9	Akun 2	0,004	0,247	0,254	0,546	Valid
10	Akun 3	0,234	0,118	0,231	0,675	Valid
11	Akun 4	0,113	0,121	0,237	0,669	Valid
12	Akun 5	0,115	0,221	0,119	0,754	Valid
13	Akun 6	0,234	0,367	0,065	0,549	Valid
14	Akun 7	0,342	0,008	0,127	0,876	Valid
15	Akun 8	0,022	0,116	0,032	0,649	Valid

(Sumber : Data Diolah)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari

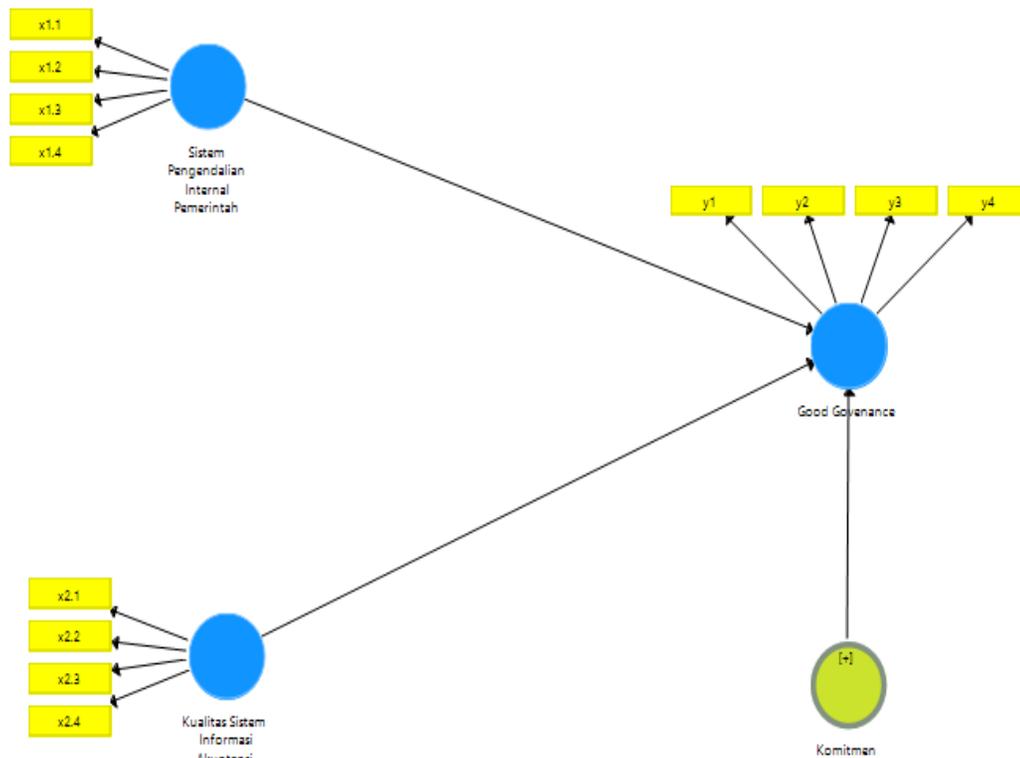
0,7. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
SPIP (X1)	0,837	0,846	Reliabel
Kualitas SIA (X2)	0,945	0,962	Reliabel
Komitmen (Z)	0,907	0,923	Reliabel
Good Government (Y)	0,885	0,909	Reliabel

(Sumber : Data Diolah)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah gambar model pengukuran (*outer model*) yang dibentuk :



Gambar 3.1
Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.6 Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif meliputi jumlah, sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari semua variable.

b. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Variance (Partial Least Square)*

Data ini akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2018). Menurut (Abdillah dan Jogiyanto, 2009), Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, et al., 2014).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengavaluasi *inner model* dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulaidengan cara melihat *R-Square* untuk setiapvariabel Laten Dependent. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untukmenilai pengaruh variable Laten Independent tertentu terhadap variable laten dependent ataukah memiliki pengaruh yang substantif.

b. Effect Size /F-Square (F^2)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variable yang dipengaruhi (endogen). Criteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka

terdapat *effect* yang kecil (lemah) dari variable eksogen terhadap endogen nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat *effect* yang moderat (sedang) dari variable eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat *effect* yang besar (Baik) dari variable eksogen terhadap endogen (Juliandi,2014).

c. Uji *Goodness (Of Fit (GoF))*

Untuk memvalidasi model structural secara keseluruhan dibenarkan *Goodness (Of Fit (GoF))*. GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari average communalities index dikali dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF Moderat), dan 0,36 (GoF Besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarteedt, 2014).

Penilaian *Goodness Of Fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{Com} + R^2}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sejarah adalah kejadian yang terjadi pada masa lampau yang disusun berdasarkan peninggalan-peninggalan berbagai peristiwa. Peninggalan-peninggalan ini disebut sumber atau cerita masa lampau atau lalu.

Puskesmas di Kabupaten Asahan berjumlah 29 puskesmas, Daftar 29 Puskesmas yang terdaftar menurut Dinas Kesehatan Kabupaten Asahan Tahun 2019 yaitu : Puskesmas Aek ledong dengan status (non rawat inap), Puskesmas Aek Loba dengan status (non rawat inap), Puskesmas Aek Songsongan dengan status (rawat inap), Puskesmas Air batu dengan status (non rawat inap), Puskesmas Air Teluk Kiri dengan status (non rawat inap), Puskesmas Bagan Asahan dengan status (rawat inap), Puskesmas Bandar Pasir Mandoge dengan status (rawat inap), puskesmas Binjai Serbangan dengan status (rawat inap), puskesmas gambir baru dengan status (non rawat inap), puskesmas hesa air genting dengan status (non rawat inap), puskesmas meranti dengan status (rawat inap), puskesmas mutiara dengan status (non rawat inap), puskesmas perapat janji dengan status (non rawat inap), puskesmas pulau rakyat dengan status (rawat inap), puskesmas pulo bandring dengan status (non rawat inap), puskesmas rahuning dengan status (non rawat inap), puskesmas rawang pasar IV dengan status (rawat inap), puskesmas sei apung dengan status (non rawat inap), puskesmas sei dadap dengan status (non rawat inap), puskesmas sei kepayang dengan status (rawat inap), puskesmas sei kepayang barat dengan status (non rawat inap),

puskesmas sei kepayang timur dengan status (rawat inap), puskesmas setia janji dengan status (non rawat inap), puskesmas sidodadi dengan status (non rawat inap), puskesmas simpang empat dengan status (rawat inap), puskesmas silo laut dengan status (non rawat inap), puskesmas ova pandang mohondang dengan status (non rawat inap), puskesmas gunting malaha dengan status (non rawat inap).

Sistem Informasi Manajemen Puskesmas (Simpus) merupakan suatu tatanan atau peralatan yang menyediakan informasi untuk membantu proses manajemen puskesmas dalam mencapai sasaran kegiatannya (Depkes RI, 1997). Simpus diharapkan dapat meningkatkan manajemen puskesmas secara lebih berhasil guna dan berdayaguna melalui pemanfaatan secara optimal dari sistem pencatatan pelaporan terpadu puskesmas (SP2TP). Simpus merupakan prosedur pemrosesan data berdasarkan teknologi informasi dan diintegrasikan dengan prosedur manual dan prosedur yang lain untuk menghasilkan informasi yang tepat waktu dan efektif untuk mendukung proses pengambilan keputusan manajemen.

Simpus adalah program sistem informasi kesehatan daerah yang memberikan informasi tentang segala keadaan kesehatan masyarakat di tingkat PUSKESMAS mulai dari data diri orang sakit, ketersediaan obat sampai data penyuluhan kesehatan masyarakat. Latar Belakang penggunaan SIMPUS adalah belum adanya ke-validan data (mengenai orang sakit, penyakit, bumil, dll dalam wilayah suatu puskesmas), Memperbaiki pengumpulan data di Puskesmas, guna laporan ke Dinas Kesehatan Kabupaten, memasuki Era Otonomi Daerah mutlak diperlukan Informasi yang tepat,

akurat dan up to date berkenaan dengan data orang sakit, ketersediaan obat, jumlah ibu hamil, masalah imunisasi dll.

Tujuan SIMPUS terdiri dari

1. Tujuan Umum: meningkatkan kualitas manajemen puskesmas secara lebih berhasil guna dan berdaya guna, melalui pemanfaatan secara optimal data sistem pencatatan dan pelaporan terpadu puskesmas (SP2TP) maupun informasi lainnya yang menunjang kegiatan pelayanan.
2. Tujuan Khusus:
 - a. Sebagai pedoman penyusunan perencanaan tingkat puskesmas (PTP) dan pelaksanaan kegiatan pokok puskesmas melalui mini lokakarya (minlok).
 - b. Sebagai dasar pemantauan dan evaluasi pelaksanaan pelayanan puskesmas.
 - c. Untuk mengatasi berbagai hambatan pelaksanaan program pokok puskesmas

4.1.1 Letak Geografis

Letak geografis adalah posisi keberadaan sebuah wilayah berdasarkan letak dan tentunya di muka bumi ini. Letak geografis biasanya dibatasi dengan berbagai fitur geografis yang ada di muka bumi ini dan nama daerah yang secara langsung bersebelahan dengan daerah tersebut. Fitur bumi yang dimaksud disini contohnya seperti benua, laut, gunung, samudra, atau lokasi yang berdekatan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di seluruh Puskesmas yang berada di kabupaten Asahan. Batas wilayah kerja puskesmas Kabupaten Asahan:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Batu bara
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Labuhan Batu Utara
3. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Simalungun

4.1.2 Demografi Penduduk

Kabupaten Asahan merupakan kabupaten kelima dengan jumlah penduduk terbesar di Sumatera Utara setelah Simalungun, Langkat, Deli Serdang dan Medan. Jumlah penduduk Asahan berdasarkan hasil sensus penduduk adalah 595.828 orang sudah terpisah dengan Batu Bara termasuk penduduk yang bertempat tinggal tidak tetap. Sedangkan laju pertumbuhan penduduk berdasarkan angka terakhir adalah 1,15 % pertahun. Dilihat dari bidang kesehatan kabupaten Asahan memiliki 12 RSUD milik swasta sedangkan Puskesmas yang ada berjumlah 29 buah,

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Data

4.2.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian Data

Penelitian ini dilakukan pada pada Puskesmas di Seluruh Kabupaten Asahan dengan responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah seluruh Kepala Puskesmas dan bendahara Jkn di Kabupaten Asahan. Jumlah populasi adalah 29 Puskesmas yaitu 58 responden yang tersebar pada Puskesmas di Seluruh Kabupaten Asahan. Dari 58 responden 100% yang dapat di sebar dan kembali kuesionernya.

Berdasarkan data diatas maka dapat dilihat hasil pengumpulan data dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Kuesioner yang di bagikan	58	100
Kuesioner yang kembali	58	100
Kuesioner yang di gunakan untuk analisis data	58	100

(Sumber : Data Diolah)

4.2.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 58 responden yang diolah menggunakan SEM-PLS yang menghasilkan deskripsi statistic responden dalam penelitian, Adapun responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

1) **Jenis Kelamin**

Adapun tingkat persentase dari 58 responden berdasarkan jenis kelamin, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	22	37,93
Wanita	36	62,07
Total	58	100

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, menggambarkan bahwa responden penelitian ini adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 orang atau 62,07%.

2) Usia

Adapun tingkat persentase dari 58 responden berdasarkan usia, maka dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 25 Tahun	10	17,24
25 – 35 Tahun	23	39,65
36 – 55 Tahun	25	43,14
> 55 Tahun	0	0
Total	58	100

(Sumber : Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 10 orang atau 17,24%, responden yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah 23 orang atau 39,65%, responden yang berusia 36 – 55 tahun berjumlah 25 orang atau 43,14%, dan responden yang berusia diatas 55 tahun berjumlah 0 orang atau 0%.

3) Masa Kerja

Adapun tingkat persentase dari 58 responden berdasarkan masa kerja, maka dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1 – 5 Tahun	18	31,03
> 5 Tahun	40	68,97
Total	58	100

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun, yaitu berjumlah 40 orang atau 68,97%. Sedangkan untuk responden dengan masa kerja berusia 1 - 5 tahun sebanyak 18 orang atau 31,03%.

4) **Tingkat Pendidikan Terakhir**

Adapun tingkat persentase dari 100 responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
S3	0	0
S2	7	12,06
S1	48	82,75
D3	3	5,19
SMA	0	0
Total	58	100

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 48 orang atau 82,75%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan terakhir D3/Akademi berjumlah 3 orang atau 5,19%, untuk tingkat pendidikan terakhir S2 berjumlah 7 orang atau 12,06 % dan tingkat pendidikan terakhir SMA berjumlah 0 orang atau 0 %.

5) **Jabatan**

Adapun tingkat persentase dari 58 responden berdasarkan jabatan, maka dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Deskriptif Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase (%)
Kepala Puskesmas	29	50
Bendahara JKN	29	50
Total	58	100

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa jabatan responden adalah kepala puskesmas dan bendahara sekolah, untuk jabatan kepala sekolah berjumlah 29 orang atau 50% sedangkan bendahara sekolah juga berjumlah 29 orang atau 50%.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi dari setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner akan menampilkan opsi setiap jawaban responden terhadap butir pertanyaan yang diberikan penulis terhadap responden.

Tabel 4.7

Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden

- SS :	- Sangat Setuju	5
- S :	- Setuju	4
- CS :	- Cukup Setuju	3
- KS :	- Kurang Setuju	2
- TS :	- Tidak Setuju	1
- SB :	- Sangat Baik	5
- B :	- Baik	4
- CB :	- Cukup Baik	3
- KB :	- Kurang Baik	2
- TB :	- Tidak Baik	1
- ST :	- Sangat Tinggi	5
- T :	- Tinggi	4
- S :	- Sedang	3
- R :	- Rendah	2
- SR :	- Sangat Rendah	1

1) **Sistem Pengendalian Internal Pemerintah**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Penyajian Data Angket Variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X1)

No	Pertanyaan	F	Jawaban					Rata-Rata	Kategori
			%	SB	B	CB	KB		
1	Puskesmas tempat saya bekerja telah	F	32	18	8	0	0	3,96	Baik
		%	55,1	31	13,9	0	0		

	menerapkan kode etik secara tertulis.								
2	Pimpinan Puskesmas di tempat saya bekerja telah memberikan contoh dalam mengikuti kode etik.	F	18	27	10	3	0	3,92	Baik
		%	31	46,5	17,2	5,3	0		
3	Di tempat Saya bekerja telah menerapkan penentuan batas dan penentuan toleransi	F	10	21	27	0	0	4,00	Baik
		%	17,2	36,2	46,6	0	0		
4	Di tempat saya bekerja telah menerapkan pengendalian intern dan manajemen terhadap Resiko	F	9	23	20	6	0	3,96	Baik
		%	15,5	39,6	34,4	10,5	0		
5	Di tempat Saya bekerja sistem informasi telah di terapkan untuk melaksanakan tanggung jawab.	F	7	24	27	0	0	3,93	Baik
		%	12,0	41,3	46,5	0	0		
6	Audit di tempat saya bekerja mudah karena telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan memudahkan dalam bekerja.	F	12	22	20	4	0	4,02	Baik
		%	20,6	37,9	34,4	3,10	0		
7	Pimpinan melakukan pemeriksaan terhadap catatan akuntansi dalam waktu yang tidak di tentukan.	F	15	25	18	0	0	4,00	Baik
		%	25,8	43,1	31,1	0	0		
8	Setiap transaksi dan aktivitas ditempat Saya bekerja telah didukung dengan otorisasi dari pihak	F	8	26	21	3	0	3,86	Baik
		%	13,7	44,8	36,2	0,53	0		

	yang berwenang.								
9	Di tempat Saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai.	F	11	21	20	6	0	4,05	Baik
		%	1,89	36,2	34,4	10,5	0		
Rata-Rata		F	13,5	23	19	2,4	0	3,96	Baik
		%	21,4	39,6	32,7	3,3	0		

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dinyatakan bahwa rata-rata responden memilih baik atas pertanyaan yang ditanyakan sebanyak 39,6%, sedangkan sebanyak 32,7% responden menjawab cukup baik dan 13,5% responden memilih sangat baik baik dan yang memilih jawaban kurang baik sebanyak 3,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sudah di katakan efektif dengan membuktikan melalui hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa para responden menyatakan Puskesmas telah menerapkan kode etik secara tertulis dan telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan memudahkan dalam audit.

2) Kualitas Sistem Informasi Akuntansi

Deskripsi atau penyajian data dari variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi merupakan bagian yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Penyajian Data Angket Variabel Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2)

No	Pertanyaan	F	Jawaban					Rata-rata	Kategori
		%	ss	s	cs	ks	ts		
1	Sistem informasi akuntansi di Puskesmas menghasilkan informasi yang akurat.	F	9	30	19	0	0	3,78	Seruju
		%	15,5	51,7	32,8	0	0		
2	Sistem informasi	F	12	25	15	7	0	3,98	Setuju

	akuntansi di Puskesmas mampu menangani masalah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dengan segera.	%	20,6	43,1	25,8	12,2	0		
3	Sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu laporan keuangan.	F	5	24	21	8	0	3,78	Setuju
		%	0,86	41,3	36,2	13,9	0		
4	Sistem informasi akuntansi di Puskesmas dapat memberikan pelayanan secara cepat.	F	10	27	21	0	0	4,13	Setuju
		%	17,2	27,5	36,3	0	0		
5	Sistem Informasi yang saya gunakan Mudah di gunakan.	F	12	20	17	9	0	4,2	Setuju
		%	20,6	34,4	29,3	15,7			
6	Kualitas Sistem informasi Akuntansi merupakan alat yang berfungsi untuk mendukung kesuksesan pelaksanaan sistem pelaporan keuangan dengan mempermudah dan mempercepat serta menciptakan keakuratan hasil, berupa laporan keuangan.	F	13	18	17	9	0	4,0	Setuju
		%	22,2	31,1	29,3	17,4	0		
7	Sistem Informasi Akuntansi di Puskesmas tempat saya bekerja disajikan dengan tepat waktu sesuai periode akuntansi.	F	14	25	19	0	0	39,2	Setuju
		%	24,1	43,1	32,8	0	0		
8	Pemanfaatan teknologi informasi membuka peluang untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan secara cepat dan akurat	F	15	21	20	2	0	4,00	Setuju
		%	25,8	36,2	34,4	03,6	0		

9	Sistem Informasi Akuntansi yang disusun oleh Puskesmas tempat saya bekerja memberikan informasi yang dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya .	F	6	18	17	7	0	4,04	Setuju
		%	27,5	31,1	29,3	12,0	0		
10	Sistem Informasi Akuntansi yang disusun oleh Puskesmas tempat saya bekerja memberikan informasi yang dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya .	F	17	19	18	4	0	3,87	Setuju
		%	29,3	32,8	31,1	06,8	0		
Rata-Rata		F	31,2	22,7	28,4	17,7	0	3,91	Setuju
		%	18,5	33,8	31,7	16	0		

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dinyatakan bahwa rata-rata responden memilih Setuju atas pertanyaan yang ditanyakan sebanyak 33,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Sistem Informasi Akuntansi masih masih dalam keadaan biasa saja, dedikasi pemerintahan harus lebih di tingkatkan agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang di tunjukkan harus sesuai dengan fakta dan analisis kebijakan yang telah diambil, masih terdapat Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang tidak efektif dalam memberikan dedikasi yang besar pada lembaga.

3) *Good Governance*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel *Good Governance* yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Penyajian Data Angket Variabel *Good Governance* (Y)

No	Pertanyaan	F	Jawaban					Rata	Kategori
		%	SB	B	CB	KB	TB	-rata	
1	Dalam menetapkan kebijakan dan menyusun APBD, Puskesmas tempat saya bekerja selalu dilibatkan sesuai dengan tupoksi .	F	18	21	15	4	0	3,88	Baik
		%	31,1	36,2	25,8	06,8	0		
2	Puskesmas tempat saya bekerja selalu dilibatkan dalam melaksanakan evaluasi kegiatan pemerintah daerah yang menjadi tanggungjawab OPD ini.	F	4	25	21	5	3	3,90	Baik
		%	6,8	43,1	36,2	8,6	5,3		
3	Puskesmas tempat saya bekerja dalam menjalankan tugas operasionalnya selalu konsisten berpedoman kepada peraturan perundang -undangan yang berlaku .	F	5	27	20	6	0	4,00	Baik
		%	08,6	46,5	34,4	10,5	0		
4	Puskesmas tempat saya bekerja selalu bertanggungjawab apabila terjadi pelanggaran hukum atas kegiatan yang dilaksanakan	F	7	30	21	0	0	4,02	Baik
		%	12,0	51,7	36,3	0	0		
5	Puskesmas tempat saya bekerja memberikan akses secara terbuka atas masalah informasi yang wajib diketahui oleh publik seperti: rencana strategis kebijakan anggaran yang dilaksanakan dan laporan secara periodik.	F	8	22	21	7		3,92	Baik
		%	13,7	37,9	36,2	12,2	0		

6	Puskesmas tempat saya bekerja selalu membuat dan menyampaikan laporan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku	F	7	28	23	0	0	4,02	Baik
		%	12,0	48,2	39,8	0	0		
7	Puskesmas merespon, dan menangani keluhan masyarakat yang terkait dengan program kegiatan yang di laksanakan sesuai dengan tupoksi yang menjadi tanggung jawab.	F	17	18	19	4	0	4,00	Baik
		%	29,3	31,1	32,8	06,8	0		
8	Semua kegiatan operasional Puskesmas tempat saya bekerja dapat dipertanggungjawabkan secara berjenjang dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku	F	18	15	21	4	0	3,82	Baik
		%	31,1	25,8	36,2	06,8	0		
9	Semua kegiatan operasional Puskesmas tempat saya bekerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan dapat dipertanggungjawabkan kepada stakeholder secara baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku .	F	5	20	27	6	0	3,90	Baik
		%	08,6	34,4	46,5	10,5	0		
11	Puskesmas tempat saya bekerja dalam menetapkan visi dan misi selalu berorientasi untuk mendukung visi dan misi pemerintah	F	15	20	21	2	0	3,82	Baik
		%	25,8	34,4	36,2	03,6	0		

	daerah .								
12	Kebijakan Puskesmas tempat saya bekerja selalu berorientasi kepada kebutuhan masyarakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya.	F	14	19	25	0	0	4,12	Baik
		%	24,1	32,8	43,1	0	0		
13	Puskesmas tempat saya bekerja memiliki komitmen memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan sesuai dengan tupoksinya	F	13	17	18	10	0	4,05	Baik
		%	22,2	29,3	31,1	17,4	0		
14	Puskesmas tempat saya bekerja dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat baik internal maupun eksternal selalu bersifat adil dan tidak membeda-bedakan	F	12	17	20	9	0	3,90	Baik
		%	20,6	29,3	34,4	15,7	0		
15	Dalam penggunaan sumber daya, Puskesmas tempat saya bekerja selalu berorientasi pada pencapaian tujuan dan sasaran secara optimal	F	10	21	27	0	0	3,89	Baik
		%	17,2	36,3	46,5	0	0		
Rata-Rata		F	9,46	32,02	32,6	18,2	0	3,91	Baik
		%	18,3	36,8	37,8	7,1	0		

(Sumber: Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dinyatakan bahwa rata-rata responden memilih cukup baik atas pertanyaan yang ditanyakan sebanyak 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa puskesmas Kabupaten Asahan memang sudah melakukan *Good Governance*. Sedangkan responden yang memilih baik sebanyak 36,8%, hal ini menunjukkan bahwa beberapa puskesmas sudah mulai menuju ke tahap baik sehingga dapat membantu meningkatkan perbaikan puskesmas secara perlahan.

4) Komitmen Organisasi

Deskripsi atau penyajian data dari Komitmen yang di rangkum merupakan bagian dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Penyajian Data Angket Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No	Pertanyaan	F	Jawaban					Rata-rata	Kategori
		%	ST	T	S	R	SR		
1	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya.	F	22	32	4	0	0	3,78	Tinggi
		%	37,9	55,1	7	0	0		
2	Pimpinan Puskesmas memotivasi kerja karyawan melalui promosi jabatan.	F	26	31	1	0	0	3,98	Tinggi
		%	44,8	53,4	1,8	0	0		
3	Pimpinan Puskesmas memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya	F	34	14	10	0	0	3,78	Tinggi
		%	58,6	24,1	17,3	0	0		
4	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.	F	19	38	1	0	0	4,13	Tinggi
		%	32,7	65,5	1,8	0	0		
5	Saya merasa terikat secara emosional dengan Puskesmas di tempat saya bekerja	F	19	39	0	0	0	4,02	Tinggi
		%	32,7	67,3	0	0	0		
6	Puskesmas di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya	F	15	26	17	0	0	3,76	Tinggi
		%	25,8	44,8	29,4	0	0		
7	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya	F	28	26	4	0	0	3,88	Tinggi
		%	48,2	44,8	7	0	0		
8	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi di tempat saya bekerja	F	22	19	17	0	0	4,13	Tinggi
		%	37,9	32,7	29,4	0	0		

9	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan OPD di tempat saya bekerja.	F	8	48	2	0	0	3,98	Tinggi
		%	13,7	82,7	3,6	0	0		
10	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan Puskesmas di tempat saya bekerja.	F	15	24	19	0	0	4,00	Tinggi
		%	25,8	41,3	32,9	0	0		
11	Keluar dari tempat kerja membuat saya merasa tidak loyalitas terhadap puskesmas.	F	32	15	11	0	0	4,84	Tinggi
		%	55,1	25,8	19,1	0	0		
Rata-Rata		F	21,8	28,3	49,9	0	0	3,91	Tinggi
		%	34,5	48,8	16,7	0	0		

(Sumber: Data Diolah)

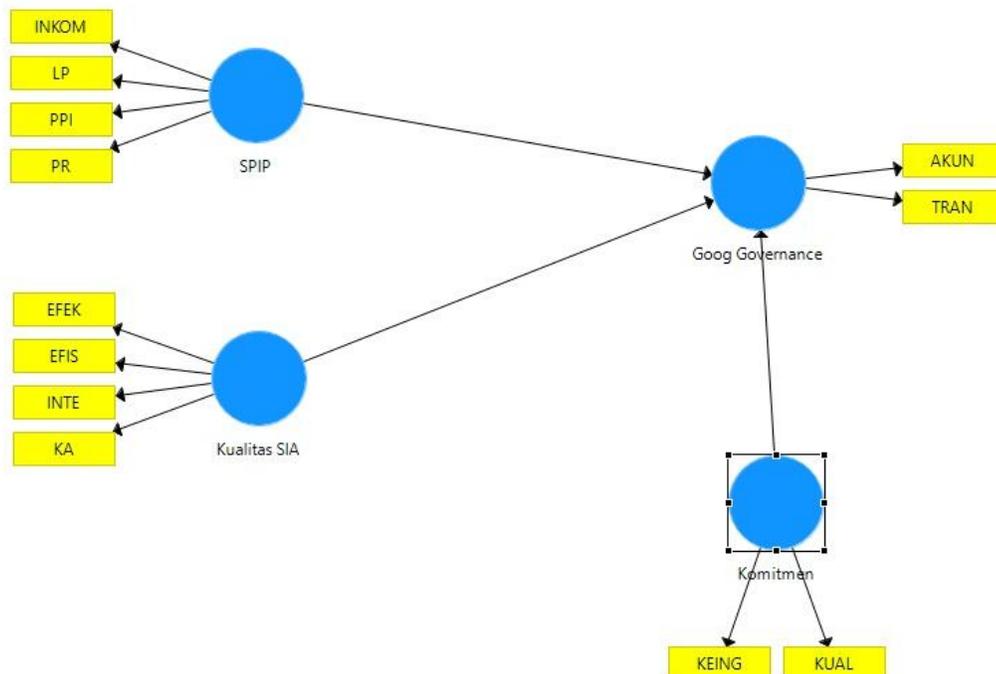
Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, di nyatakan bahwa responden yang memilih sangat tinggi sebanyak 34,5 %, sedangkan 48,8% responden memilih pernyataan tinggi dan responden yang milih pernyataan cukup tinggi sebanyak 16,7%, hal ini menunjukkan bahwa sangat di perlukannya komitmen organisasi dalam menilai *good governance*, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang sebanyak 16,7 % memilih pernyataan cukup tinggi, cukup tinggi merupakan jawaban yang berada di tengah/moderat sehingga masih ada keraguan para responden untuk memilih jawaban yang sebenarnya terjadi di lapangan atau puskesmas tersebut.

4.2.2 Uji Persyaratan Analisis

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan

dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)*. Sebagai alternatif *covariance based SEM*, pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive model* (Ghozali, 2014, hal. 7).

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

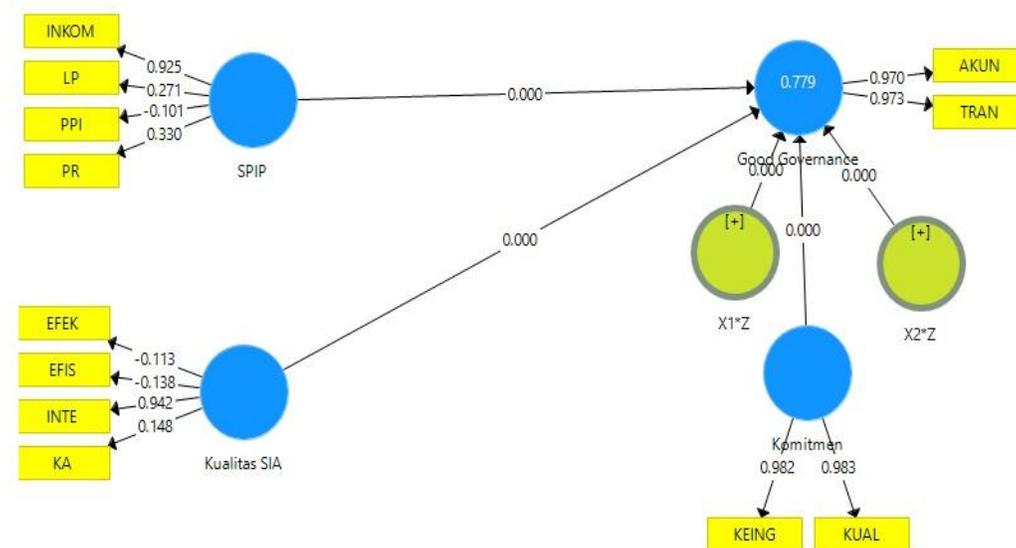


Gambar 4.I
Model Struktural PLS

4.2.3 Hasil Uji Prasyarat Analisis

4.2.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018, hal. 79). Hasil r-square untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 3.0, di peroleh nilai R-Square yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:



Gambar 4.2
Output R-Square

Tabel 4.12
Nilai *R-Square*

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P values</i>
<i>Good Governance (Y)</i>	0,779	0,815	0,081	9,629	0,000

(Sumber :Data Diolah,2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas diketahui nilai *R-Square* sebanyak 0,779 artinya bahwa *Good Governance (Y)* dipengaruhi oleh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (X1) dan kualitas system informasi akuntansi (X2) sebesar 77,9 %, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variable lain di luar dari penelitian ini.

Dengan demikian, berdasarkan hasil tabel di atas *R-Square* $0,779 > 0,75$ yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini dalam kategori baik.

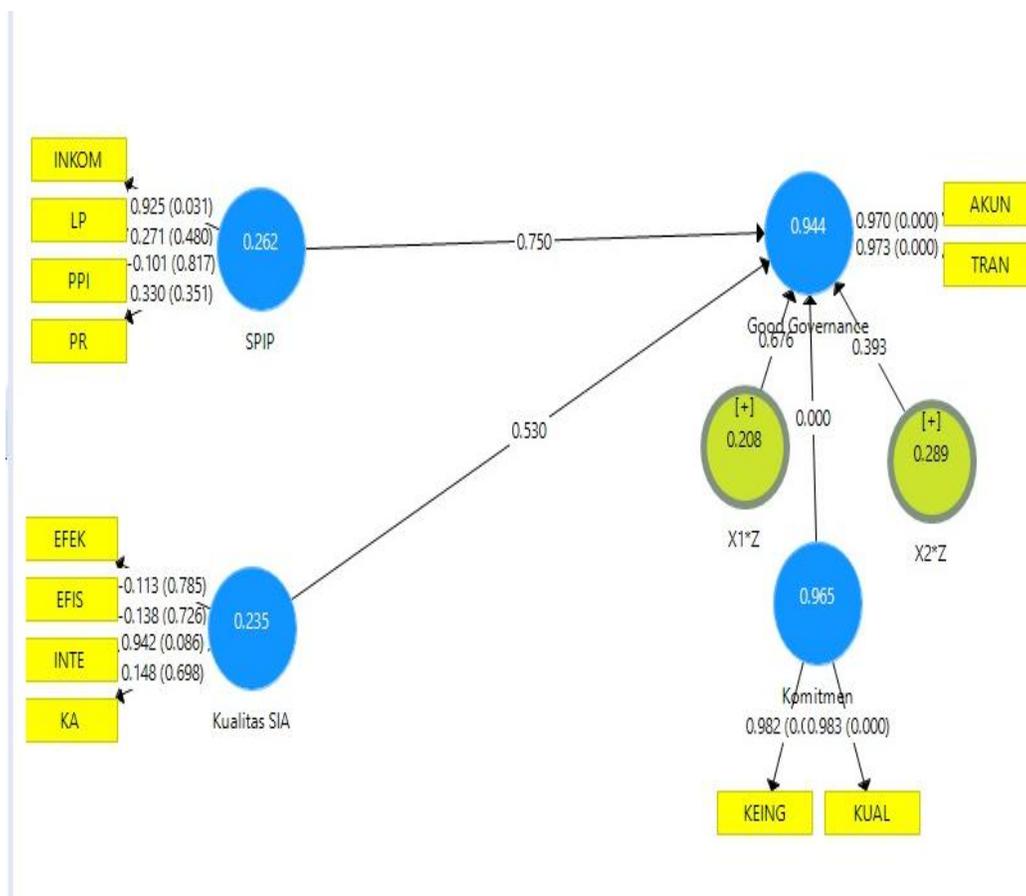
4.2.3.2 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terhadap perilaku variable yang dipengaruhi (endogen). kriteria Penarikan kesimpulan adalah:

- a. Jika nilai f^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variable eksogen terhadap endogen,
- b. Nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapaty effect yang moderat (sedang) dari variable eksogen terhadap endogen.

- c. Nilai f^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variable eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018).

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart pls 3.0 di peroleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat dari gambar dan tabel berikut:



Gambar 4.3
Output F-Square

Tabel 4.13
Nilai F-Square

Variabel	<i>F-Square</i>	Efek
SPIP → Good Governance	0,750	Besar
SPIP → Good Governance di moderasi Komiten	0,676	Besar
Kualitas SIA → Good Governance	0,530	Besar
Kualitas SIA → Good Governancedi moderasi Komitmen	0,393	Besar
Komitmen → Good Governance	0,000	Kecil

(Sumber : Data Diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa :

- a. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (X1) terhadap *Good Governance* (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,750 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang Besar (kuat).
- b. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (X1) terhadap *Good Governance* (Y) yang di moderasi oleh Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,676 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- c. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (X1) terhadap *Good Governance* (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,530 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).
- d. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (X1) terhadap *Good Governance* (Y) yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi memiliki nilai F^2 sebesar 0,393 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (kuat).

- e. Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap *Good Governance* (Y) yang memiliki nilai F^2 sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang kecil (lemah).

4.2.3.3 Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model structural secara keseluruhan digunakan *Goodness of fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model structural. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari *average communalities index* di kalikan dengan nilai rata-rata R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0 s/d 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0,1 (GoF kecil), 0,255 (GoF Moderate) dan 0,36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarteedt, 2014).

Penilaian *goodness of fit* di ketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Rumus untuk menghitung nilai GoP adalah sebagai berikut:

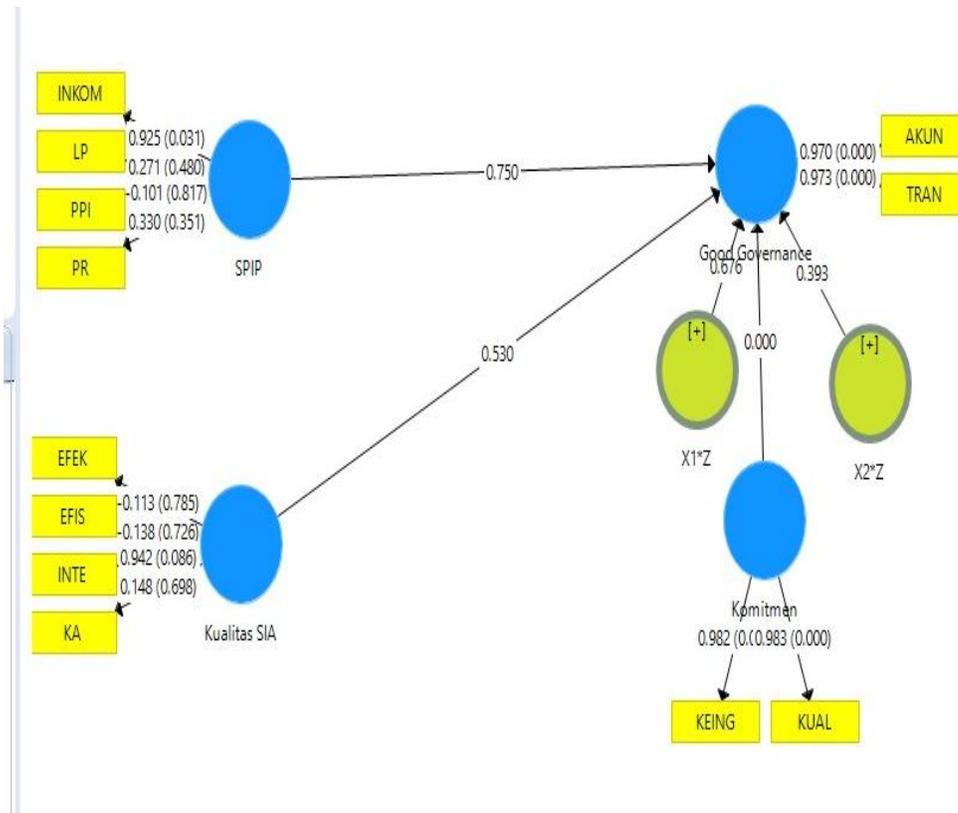
$$\begin{aligned}
 \text{GoF} &= \sqrt{\text{Com} + R^2} \\
 &= \sqrt{0,687 + 0,764^2} \\
 &= \sqrt{1,451} \\
 \text{GoF} &= 1,205
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, di peroleh nilai GoF sebesar 1,205. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit baik.

4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

Pengajuan ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model structural. Tujuannya adalah menguji signifikan semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi hipotesis efek antar variable dan hipotesis dan hipotesis efek moderasi.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dengan menggunakan program smartPLS 3,0 , Gambar hasil uji hipotesis efek antar variable dan efek dapat dilihat pada gambar *path coefficient* dari tabel outer loading berikut ini:



Gambar 4.4
Path Coefficient

Tabel 4.14
Outer Loading Indikator

Indikator	X1	X2	Y	Z	X1*Z	X2*Z
LP	0,271					
PR	0,330					
INKOM	0,925					
PPI	-0,101					
EFEK		-0,113				
EFIS		-0,138				
INTE		0,942				

KA		0,148				
AKUN			0,970			
TRAN			0,973			
KEING				0,982		
KUAL				0,983		
KEING*LP					0,471	
KEING*PR					-0,057	
KEING*INKOM					0,708	
KEING*PPI					-0,220	
KUAL*LP					0,481	
KUAL*PR					-0,041	
KUAL*INKOM					0,702	
KUAL*PPI					-0,217	
KEING*EFEK						0,390
KEING*EFIS						0,166
KEING*KA						0,320
KEING*INTE						0,939
KUAL*EFEK						0,406
KUAL*EFIS						0,180
KUAL*KA						0,308
KUAL*INTE						0,941

(Sumber : Data Diolah, 2020)

4.2.4.1 Pengujian Hipotesis Efek Antar Variabel

Hasil uji hipotesis efek antar variable dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini:

Tabel 4.15
Path Coefficient

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
SPIP → <i>Good Governance</i>	0,043	0,318	0,750
Kualitas SIA → <i>Good Governance</i>	-0,066	0,629	0,530
Komitmen → <i>Good Governance</i>	0,843	8,179	0,000

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat diuraikan pengujian hipotesis efek antar variable sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan (X1) terhadap *good governance* (Y)

Pengaruh SPIP terhadap *good governance* menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,750. Hasil pengukuran menunjukkan *p value* $0,750 > 0,05$, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini di tolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa system pengendalian internal pemerintahan tidak berpengaruh terhadap *Good governance*.

- b. Hipotesis 2 :Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2) Terhadap Good Governance (Y)

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *good governance* menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,530. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *p*

value $0,530 > 0,05$, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini di tolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap *good governance*.

c. Hipotesis 3 : Pengaruh Komitmen organisasi (Z) Terhadap *Good Governance* (Y)

Pengaruh komitmen terhadap *good governance* menunjukkan nilai *p value* sebesar $0,000$. hasil pengukuran menunjukkan bahwa *p value* $0,000 < 0,05$, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini di terima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good governance*.

4.2.4.2 Pengujian Hipotesis Efek Moderasi

Hasil uji hipotesis efek moderasi dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini:

Tabel 4.16

Path Coefficient

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
SPIP → <i>Good Governance</i> dimoderasi komitmen organisasi	0,075	0,418	0,676
Kualitas SIA → <i>Good Governance</i> dimoderasi komitmen organisasi	-0,120	0,854	0,393

(Sumber: Data Diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat di uraikan pengujian hipotesis efek moderasi sebagai berikut:

- a. Hipotesis 4 : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X1) Terhadap *Good Governance* (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai Variabel Moderating

Pengaruh system pengendalian internal pemerintahan terhadap *good governance* dengan komitmen organisasi sebagai variable moderating menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,676. Hasil pengukuran menunjukkan $0,676 > 0,05$, maka hipotesis ke empat dalam penelian ini di tolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh SPIP terhadap *good governance*.

- b. Hipotesis 5 : Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X1) Terhadap *Good Governance* (Y) dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variable Moderating.

Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *good governance* (Y) dengan komitmen organisasi sebagai variable moderating menunjukkan *p value* sebesar 0,393. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa *p-value* 0,393 $> 0,05$, maka hipotesis kelima dalam penelitian ini di tolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat di artikan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance*.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan di atas, maka hipotesis efek antar variable dapat di ketahui bahwa hipotesis 1 dan 2 di tolak, karena system pengendalian internal pemerintahan dan kualitas system informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *good governance*, sedangkan pada hipotesis ke 3 di terima karena variable komitmen organisasi berpengaruh terhadap *good governance* . hipotesis efek moderasi di ketahui bahwa hipotesis 4 dan 5 di tolak karena variable komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh antara SPIP, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap *good governance*.

4.3.1 Analisis Hipotesis Efek Antar Variabel

4.3.1.1 Pengaruh Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X1)

terhadap *good governance* (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa SPIP tidak berpengaruh terhadap *good governance* yang dinilai *p value* sebesar $0,750 > 0,05$, sehingga H_{a1} di tolak. Hal ini dapat diartikan bahwa variable SPIP tidak berpengaruh terhadap *good governance*.

Dalam penelitian ini , SPIP diukur dengan empat indicator yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi dan pemanfaatan dan pengendalian intern. Berdasarkan hasil *outer loading* masing-masing indicator diketahui bahwa *outer loading* indicator Pemanfaatan dan Pengendalian Intern menghasilkan nilai terendah yaitu sebesar -0,101 dan *outer loading* tertinggi terdapat pada indicator informasi dan komunikasi sebesar 0,925. Dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai indicator pemanfaatan dan

pengendalian intern , diketahui masih terdapat responden yang memberikan jawaban cukup baik atas pertanyaan mengenai waktu yang tidak di tentukan pimpinan untu melakukan pemeriksaan secara mendadak terhadap catatan akuntansi, otorisasi dari pihak yang berwenang, dan pemisahan tugas yang memadai. Dari hasil deskripsi responden, di temukan jumlah pegawai yang memiliki pengalaman di bawah 5 tahun sebanyak 18 responden (31,03%) sedangkan pengalaman di atas 5 tahun sebanyak 40 responden (68,97%). Hal ini berarti sebagian besar kepala puskesmas atau bendahara yang bekerja di puskesmas memiliki pengalaman yang minim yaitu di bawah lima tahun, sehingga SPIP yang dilakukan oleh kepala puskesmas dan bendahara dalam menghasilkan *good governance* yang berkualitas masih di ragukan. Seorang kepala puskesmas yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi, belum tentu memiliki kualifikasi personal yang baik. Jika tidak di dukung dengan pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya.

Outer Loading terendah kedua terdapat pada indikator lingkungan pengendalian yang menunjukkan nilai 0,271. Dari hasil penelitian deskriptif tas tanggapan responden mengenai indikator lingkungan pengendalian, di ketahui masih terdapat responden yang memberikan jawaban cukup baik (CB) atas pernyataan mengenai lingkungan pengendalian mengenai penerpan kode etik secara tertulis dan mengikuti kode etik tersebut. Dari hasil deskripsi responden, di temukan jumlah pegawai yang memiliki pengalaman di bawah 5 tahun sebanyak 18 responden (31,03%) sedangkan pengalaman di atas 5 tahun sebanyak 40 responden (68,97%) sehingga pada lingkungan responden masih sangat minim yang berdampak pada kualitas *good governance* yang di hasilkan. Hal ini dapat di lihat pada fenomena

kasus Berdasarkan Temuan LHP(Laporan Hasil Pemeriksaan) Badan Pemeriksa Keuangan(BPK) RI No: 19.C/LHP/XIX.PLU/06/2018. Tanggal: 02-Juni-2018 Hasil Pemeriksaan atas sistem pengendalian intern pada pemerintah Tahun Anggaran (TA) 2017 Mengungkapkan sebanyak 11 Temuan Pemeriksaan, Pemeriksaan atas saldo Kas bertujuan untuk menguji efektivitas sistem pengendalian intern pengelolaan kas dalam rangka mengamankan kas dan menyajikan posisi kas sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Outer loading terendah ketiga terdapat pada indikator penilaian resiko yang menunjukkan nilai 0,330. Dari hasil penelitian deskriptif di atas tanggapan responden mengenai indikator penilaian resiko , diketahui masih terdapat responden yang memberikan jawaban cukup baik (CB) atas pernyataan mengenai penentuan batas dan penentuan toleransi serta penerapan pengendalian intern dan manajemen terhadap resiko pada instansi puskesmas di Kabupaten Asahan.

Outer Loading pada indikator inkom menunjukkan nilai tertinggi pada variable Sistem Pengendalian internal pemerintah yaitu sebesar 0,926 . dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan terdapat 4 responden yang menjawab kurang baik atas butir pernyataan system informasi. Hal ini dikarenakan masih terdapatnya kepala puskesmas atau bendahara yang pengalamannya di bawah 5 tahun, sehingga keahlian dalam bidang *good governance* khususnya belum maksimal dalam menghasilkan *good governance* yang berkualitas.

Good governance dikatakan baik apabila sumber daya dan masalah-masalah public di kelolah secara efektif efisien, hal ini merupakan respon terhadap kebutuhan masyarakat, karena pada dasarnya konsep *good governance* memberikan

rekomendasi pada sistem pemerintahan yang menekankan kesetaraan antara lembaga-lembaga Negara yang baik di tingkat pusat maupun daerah, sector swasta dan masyarakat madani.

Berdasarkan pandangan penulis menyatakan bahwa suatu kesepakatan menyangkut pengaturan Negara yang diciptakan bersama oleh pemerintah, masyarakat madani, dan sector swasta. Kesepakatan itu mencakup keseluruhan bentuk mekanisme, proses dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok masyarakat mengutarakan kepentingannya. *Good governance* sebagai paradigma dapat terwujud jika pilar dan indicator pendukungnya dapat berfungsi secara baik yaitu Negara, masyarakat madani dan sector swasta .

Seorang pemimpin atau kepala puskesmas di katakan memiliki kompetensi dalam meningkatkan SPIP jika pemimpin tersebut memiliki kualifikasi yaitu pengetahuan terhadap SPIP dan keahlian serta kemampuan mengenai system pengendalian internal pemerintah yang relevan yang di butuhkan bagi instansi atau organisasi dalam melaksanakan tugas dengan baik. Berdasarkan hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa untuk menghasilkan *good governance* yang berkualitas di butuhkan seorang pemimpin puskesmas dan bendahara yang memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keahlian dan keahlian khusus yang didukung dengan pengalaman yang cukup dan banyak sehingga SPIP dapat di terapkan dan di gunakan dalam menghasilkan *good governance* yang berkualitas.

Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Ghina dan Afrah (2019); Fina dan Nurkomalasari (2019 yang menyatakan bahwa SPIP tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance*. Hasil penelitian ini tidak sejalan

dengan penelitian yang di lakukan oleh Trianda dan Darya (2019); Weni dan Vince (2017) yang menyatakan bahwa system pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap penerapan *good governance*, yang artinya semakin tinggi system pengendalian internal pemerintah di terapkan maka akan semakin meningkatkan *good governance* yang dihasilkan.

4.3.1.2 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2) Terhadap *Good*

***Governance* (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance* yang dinilai *p value* sebesar $0,530 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini dapat di artikan bahwa variable kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap penerapan *good governance*.

Dalam penelitian ini, kualitas system informasi akuntansi di ukur dengan empat indicator yaitu efisiensi,efektivitas,kemudahan akses, integrasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap *good governance* dilihat dari indicator efisiensi yang menghasilkan nilai terendah sebesar $-0,138 < 0,7$ sehingga indicator efisiensi menunjukkan nilai yang tidak signifikan/ lemah terhadap *good governance*.

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variable kualitas system informasi akuntansi, diketahui bahwa jawaban terendah terdapat pada indicator efisiensi . dalam penelitian di temukan 8 responden yang memberikan jawaban cukup memadai atas butir pernyataan mengenai ketepatan

waktu laporan keuangan. Dan 7 responden yang menjawab cukup memadai atas butir pernyataan mengenai penanganan masalah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dengan segera. Hal ini disebabkan masih kurangnya pelatihan-pelatihan teknis dalam penerapan *good governance*. Dari hasil deskripsi responden, di temukan jumlah pegawai yang memiliki pengalaman di bawah 5 tahun sebanyak 18 responden (31,03%) sedangkan pengalaman di atas 5 tahun sebanyak 40 responden (68,97%). Hal ini berarti sebagian besar kepala puskesmas atau bendahara yang bekerja di puskesmas memiliki pengalaman yang minim yaitu di bawah lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pemimpin yang tidak didukung dengan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang baik dan cukup, sehingga penerapan *good governance* di puskesmas kabupaten asahan masih di ragukan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat di simpulkan bahwa kualitas system informasi akuntansi yang memadukan efisiensi teknis dengan kepekaan terhadap penerapan *good governance* , menyebabkan tingginya kepuasan dan produktivitas di puskesmas kabupaten asahan. Kualitas system informasi akuntansi pada puskesmas yang berada di kab. Asahan dicerminkan dari penerapan *good governance* dengan di barengi oleh pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Untuk itu di perlukan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang cukup dan baik agar seorang pemimpin atau kepala puskesmas dan juga bendahara dapat bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah di tentukan sesuai dengan kode etik yang telah di ditetapkan dan juga harus lebih efektif dalam menjalankan tugas dan efisiensi dalam ketepatan waktu yang seharusnya sehingga kualitas puskesmas yang ada di kab. Asahan lebih berkualitas. Pemimpin dan bendahara yang memiliki latar belakang

pendidikan yang baik serta didukung dengan pengalaman yang cukup maka kemampuan, pengetahuan serta pengalaman responden juga akan semakin meningkat sehingga penerapan *good governance* berkualitas.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Gede dan Teri (2016); Gusti dan ayu (2016); lif Saifullah (2017) yang menunjukkan bahwa kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap *good governance*. Untuk meningkatkan kualitas system informasi akuntansi dibutuhkan pelatihan-pelatihan khusus mengenai penerapan *good governance* di puskesmas kab. Asahan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas puskesmas kab. Asahan . penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Surya (2018); Citra dan Rini (2019) yang menunjukkan bahwa kualitas system informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap penerapan *good governance*. artinya *good governance* yang dihasilkan akan berkualitas baik jika pemimpin atau kepala puskesmas memiliki sikap bijaksana dalam mengambil keputusan dan menjalankan 4 pilar yang mendukung peningkatan puskesmas tersebut.

4.3.1.3 Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) Terhadap *Good Governance* (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *good governance* yang dinilai dengan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di terima. Hal ini dapat di artikan bahwa variable komitmen berpengaruh terhadap *good governance*.

Dalam penelitian ini, komitmen di ukur dengan dua dimensi yaitu afektif dan normative dengan indicator dengan keinginan dan kulifiakasi. Berdasarkan hasil

outer loading diketahui bahwa indicator komitmen menghasilkan nilai yang signifikan yaitu 0,982 untuk indicator keinginan dan 0,983 untuk indicator kualifikasi yang berarti nilai $> 0,7$ artinya bahwa kedua indicator komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap *good governance*. dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden mengenai variable komitmen organisasi pada puskesmas kab. Asahan mengenai hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya, motivasi serta kebijaksanaan dalam menangani masalah terhadap karyawan puskesmas yang berhubungan dengan pelayanan. Hal ini berarti bahwa pimpinan atau kepala puskesmas serta bendahara pada puskesmas kab. Asahan telah memiliki kebebasan mengontrol dalam menyampaikan *statement* atau opini sesuai dengan keinginan dan kualifikasi dalam rekomendasi sebagai hasil penerapan *good governance*.

Seorang pimpinan atau kepala puskesmas yang memiliki semangat dalam Organisasi tidak akan mudah terpengaruh oleh pihak lain dalam menerapkan *good governance* sehingga akan mempengaruhi tingkat pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang semakin baik atau dengan kata lain kinerja di puskesmas kab. Asahan akan semakin baik. Seorang pemimpin yang di dukung oleh bendahara yang ahli dan berkomitmen tinggi maka kualitas individual pihak yang bersangkutan akan semakin berkualitas baik.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi sikap komitmen yang dimiliki para pegawai terutama para kepala atau pimpinan puskesmas maka kualitas individual terbut juga pasti akan meningkat sesuai dengan kinerja yang

dihasilkan. Penerapan *good governance* yang diterapkan puskesmas kab. Asahan sebagian besar di pengaruhi oleh variable komitmen dari pimpinan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Aprilia (2019); Nabila (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap *good governance*, yang artinya bahwa adanya hubungan yang baik antara komitmen organisasi yang searah dengan penerapan *good governance*, yang berarti semakin baik komitmen organisasi puskesmas tersebut akan semakin baik kinerja yang di hasilkan. Selain itu penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arina dan andini (2014); Sunarno dan Lie (2018) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penerapan *good governance*, yang artinya seorang kepala puskesmas atau bendahara dalam melaksanakan tugasnya masih dapat di pengaruhi oleh pihak lain yang memiliki hubungan satu sama lain.

4.3.2 Analisis Hipotesis Efek Moderasi

4.3.2.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X1) Terhadap *Good Governance* (Y) dengan komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa komitmen Organisasi memoderasi pengaruh system pengendalian internal pemerintah yang dinilai dengan nilai *p value* sebesar $0,676 > 0,05$, sehingga H_{a4} diterima. Hal ini dapat di artikan bahwa variable komitmen Organisasi memoderasi pengaruh system pengendalian internal pemerintah. Semakin tinggi komitmen Organisasi yang dimiliki kepala

puskesmas, maka pengaruh antar system pengendalian internal pemerintah terhadap *good governance* akan semakin dekat. Sebaiknya, semakin rendah komitmen yang dimiliki oleh seorang pemimpin terhadap penerapan *good governance*, maka pengaruh system pengendalian internal pemerintah akan semakin rendah.

Dari hasil *outer loading* pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai ketiga indikator menunjukkan nilai yang cukup signifikan, yang artinya pemimpin dan bendahara yang memiliki sikap keinginan dan system kualifikasi mampu memperkuat pengaruh *good governance* yang diterapkan. Nilai *outer loading* variable Sistem Pengendalian internal pemerintah yang ditunjukkan dari masing-masing indikator Lingkungan pengendalian, penilaian resiko, informasi dan komunikasi dan pemanfaatan pengendalian intern menunjukkan nilai tidak signifikan $< 0,7$ setelah dimoderasi oleh variable komitmen Organisasi, hanya indikator keinginan terhadap informasi dan komunikasi serta kualifikasi dengan informasi dan komunikasi yang menunjukkan nilai $> 0,7$ setelah dimoderasi oleh variable komitmen Organisasi. Nilai tertinggi terletak pada indikator keinginan terhadap informasi dan komunikasi sedangkan yang terletak pada nilai terendah adalah indikator keinginan terhadap pemanfaatan dan pengendalian internal pemerintah.

Dilihat dari hasil penelitian deskriptif atas tanggapan responden rata-rata jawaban responden terletak pada butir-butir pertanyaan yang masih membuat para responden masih ragu dengan fenomena yang terjadi di lapangan. Hal ini berarti bahwa pemimpin atau kepala puskesmas serta bendahara di kab. Asahan dalam menjalankan fungsinya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh puskesmas.

Komitmen Organisasi pada penelitian ini mengacu pada kepribadian yang dilandasi oleh sikap yang bijaksana, jujur, berani dan bertanggung jawab untuk membangun kepercayaan masyarakat guna memberikan dasar bagi pengambilan keputusan dalam penerapan *good governance*. seorang kepala puskesmas serta bendahara harus memiliki komitmen Organisasi yang tegar dan komitmen Organisasi yang kuat di bidangnya. Lebih lanjutny seorang pemimpin atau kepala puskesmas dikatakan memiliki komitmen yang baik jika responden tersebut mendalami indicator pada komitmen Organisasi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghina dan Afrah (2019); Iro dan widarto (2015) yang menyatakan dalam penelitian tersebut bahwa system pengendalian internal pemerintah tidak berpengaruh terhadap *good governance* dengan komitmen Organisasi sebagai variable moderating. Hal ini berarti komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh SPIP terhadap *good governance*.

Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Putu dkk (2016); Andi dan Husin (2016) yang menunjukkan bahwa system pengendalian internal pemerintah berpengaruh terhadap *good governance* dengan komitmen Organisasi sebagai variable moderating, hal ini berarti komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh SPIP terhadap *good governance*.

4.3.2.2 Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (X2) Terhadap *Good*

Governance (Y) dengan komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa komitmen Organisasi memoderasi pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance* yang dinilai dengan nilai sebesar $0,393 > 0,05$. Sehingga H_{a5} di tolak. Hal ini dapat di artikan bahwa variable komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance*. dengan kata lain, semakin tingginya komitmen Organisasi yang dimiliki pimpinan atau kepala puskesmas, maka akan semakin meningkatkan pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance*. sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen Organisasi pimpinan atau kepala puskesmas maka kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance* akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil *outerloading*, indicator yang signifikan adalah pengaruh keinginan terhadap integrasi dan pengaruh kualifikasi terhadap integrasi yang mencapai nilai sebesar 0,939 dan 0,941. Dalam penelitian ini kebebasan kepala dan bendahara puskesmas kab. Asahan untuk meningkatkan kualitas system informasi akuntansi, semakin tinggi keberanian kepala puskesmas dalam mempertahankan kebebasannya dari pihak lain maka lembaga akan semakin tinggi kualitasnya di sebabkannya penerapan *good governance*.

Penelitian dilakukan oleh Gusti Ngurah dan Gerianta (2017); Dina (2016) sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Peneliti yang menyatakan bahwa kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap *good governance*

dengan komitmen Organisasi sebagai variable moderating, yang artinya komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance*.

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan DR.Erma (2015);Miftakhul Jannah (2019) yang menunjukkan bahwa kualitas system informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap *good governance* dengan komitmen Organisasi sebagai variable moderating, hal ini berarti komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *good governance*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Satuan Pengendalian Internal dan Kualitas Informasi Akuntansi terhadap *Good Governance* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Puskesmas di Seluruh Kabupaten Asahan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan tidak berpengaruh terhadap *Good Governance*.
2. Kualitas system informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap *Good Governance*.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Good Governance*.
4. Komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh SPIP terhadap *Good Governance*.
5. Komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kualitas system informasi akuntansi terhadap *Good Governance*.

5.2.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi sangat penting dalam meningkatkan *good Governance*. Tidak semua pegawai selalu paham tentang SPIP dan Kualitas Sistem Informasi

Akuntansi, namun rutinitas kerja dan pengalaman kerja menjadi media pembelajaran yang lebih efektif dalam meningkatkan *good governance* melalui penerapan komitmen organisasi pada puskesmas di kabupaten Asahan..

2. Sebaiknya pegawai mendapatkan pelatihan khusus terutama dalam penerapan SPIP dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi yang seyogyanya dengan penerapan tersebut yang di pengaruhi oleh komitmen organisasi yang akan menghasilkan *good governance* yang baik dan efektif.
3. Sebaiknya dalam meningkatkan *good governance* harus lebih memperhatikan dan memperbaiki dalam mewujudkan sikap tanggung jawab terhadap komitmen suatu lembaga, karena pertanggungjawaban pegawailah yang akan meningkatkan mutu puskesmas tersebut.
4. Adapun hal yang di temukan pada pengisian angket/kuesioner hendaknya peneliti selanjutnya harus lebih memilah milah kata /kalimat yang lebih mudah di mengerti agar para responden dengan sigap mengisi angket tersebut tanpa bertanya arti atau maksud dalam kalimat pertanyaan yang telah di buat oleh peneliti.
5. Jika terdapat kendala dalam pengisian atau penyebaran angket peneliti selanjutnya hendaknya menghubungi dan berdiskusi dengan dosen atau pembimbing untuk mencari solusi dari permasalahan penyebaran angket yang akan di sebar.
6. Pertanyaan dalam angket harus lebih disesuaikan dengan indicator yang di tentukan oleh peneliti selanjutnya dan agar lebih memperluas isi dari

pertanyaan tersebut agar dalam pengolahan data dapat lebih memperkuat hasil analisis.

7. Harapan Puskesmas Masyarakat mampu berpartisipasi dalam kegiatan dipuskesmas ini, artinya diharapkan keaktifan dari pihak masyarakat agar ikut serta demi tercipta keseimbangan antara pemerintah dan masyarakat sehingga terwujud tata pemerintahan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W, dan H M Jogyanto. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (*Partial Least Square*) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM.
- Alamsyah, M. R., Rahayu, S., & Muslih, M. (2017). Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Sakd), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kineja Perangkat Daerah (Skpd) Kota D. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 15(2).
<https://doi.org/10.34010/miu.v15i2.559>
- Anggraeni, D. (2013). Pengaruh Internal Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pengendalian Internal. *Jurnal FE Universitas Komputer Indonesia*, 5, 1–24.
- Badu, I., Awaluddin, I., & Mas'ud, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.33772/JPEP.V4I1.6247>
- Fandra Yovani Syafrion. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap penerapan Good Governance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Solok). *Doctoral Dissertation, Riau University*, 2(2), 1–14.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kemala, T. T. & D. (2013). 8880-ID-pengaruh-pemahaman-prinsip-prinsip-good-governance-pengendalian-intern-dan-komit (4). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(5), 51–63.
- Muhammad Kurniawan. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–29.
- Ni Made Asih Ristanti, Ni Kadek Sinarwati, E. S. (2014). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan keuangan Daerah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1).
- Ni Made Sri Rukmiyati, I. K. B. (2016). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas

- Informasi dan Perceived Usefulness Pada Kepuasan Pengguna Akhir Software Akuntansi (Studi Empiris Pada Hotel Berbintang di Provinsi Bali). *E- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(5), 115–142.
- Nur Aini, Inta Budi Setyanusa, SE., M. A. (2016). Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Yang Di Pengaruhi Oleh Teknologi Informasi Dan Kemampuan Pengguna (Survei Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Bandung). *Universitas Komputer Indonesia*, 1–10.
- Pertiwi, D. (2016). Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Dalam Mewujudkan Good Governance Pada Dispenda Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.1360/zd-2013-43-6-1064>
- Sari, E. N. (2015). *Accounting Practices Effectiveness and Good Governance : Mediating Effects of Accounting Information Quality in Municipal Office of Medan City , Indonesia*. 6(2), 1–11.
- Sari, M. (2015). Peran Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Dalam Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara. *Proceedings Publihsed*, 60.
- Sinarwati, N. K., & Yuniarta, G. A. (2017). VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng). *Jurnal Sistem Informasi*, 07(01).
- Syaifullah, M. (2010). Kualitas Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(September), 136–150.
- thomas S.Kaihatu. (2006). Good Governance dan Penerapannya di indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–9.
- Trisnaningsih, S. R. I. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–56(10), 1–56.
- Yendrawati, R., Ekonomi, F., & Yogyakarta, U. I. (2013). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN DENGAN FAKTOR EKSTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING. *JURNAL FAKULTAS HUKUM UII*, 17(2), 166–175.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 40–50. <https://doi.org/10.1177/1352458509356368>

Lampiran I

IDENTITAS RESPONDEN

Bagian A : Informasi tentang Responden (Pengisi Kuisisioner)

1. Nama : _____ (boleh tidak diisi)
2. Nama Puskesmas : _____
3. Usia (Tahun) : _____
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. Pendidikan Terakhir : S-1 S-2 S-3
5. Masa Kerja : < 5 Thn 5-10 Thn 10-15 Thn >15 Thn
6. Jabatan saat ini : _____
7. Lama menjabat : _____
-

Bagian B : PETUNJUK PENGISIAN

- Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi, oleh sebab itu semua pilihan jawaban dan pendapat yang Bapak/Ibu berikan akan menjadi kerahasiaan oleh peneliti.
- Bapak/Ibu dapat memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi lingkungan Bapak/Ibu dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang telah disediakan. Setiap pernyataan diberikan 5 (lima) buah alternatif jawaban, dengan kriteria sebagai berikut :

- | | | | |
|-------|----------------------|------|-----------------|
| - SP | : Sangat Paham | - SS | : Sangat Setuju |
| - P | : Paham | - S | : Setuju |
| - CP | : Cukup Paham | - CS | : Cukup Setuju |
| - TP | : Tidak Paham | - KS | : Kurang Setuju |
| - STP | : Sangat Tidak Paham | - TS | : Tidak Setuju |
| | | | |
| - SB | : Sangat Baik | - ST | : Sangat Tinggi |
| - B | : Baik | - T | : Tinggi |
| - CB | : Cukup Baik | - S | : Sedang |
| - KB | : Kurang Baik | - R | : Rendah |
| - TB | : Tidak Baik | - SR | : Sangat Rendah |

3. Apabila terjadi kesalahan dalam pengisian jawaban dan akan melakukan perubahan jawaban, maka dapat mencoret dengan garis dua (==) pada jawaban semula dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang baru.

KUESIONER PENELITIAN

		Sistem Pengendalian Internal Pemerintah				
Lingkungan Pengendalian		SB	B	CB	KB	TB
1.	Puskesmas tempat saya bekerja telah menerapkan kode etik secara tertulis.					
2.	Pimpinan Puskesmas di tempat saya bekerja telah memberikan contoh dalam mengikuti kode etik.					
Penilaian Resiko		SB	B	CB	KB	TB
1.	Di tempat Saya bekerja telah menerapkan penentuan batas dan penentuan toleransi					
2.	Di tempat saya bekerja telah menerapkan pengendalian intern dan manajemen terhadap Resiko					
Informasi dan Komunikasi		SB	B	CB	KB	TB
1.	Di tempat Saya bekerja telah menerapkan sistem informasi untuk melaksanakan tanggung jawab.					
2.	Di tempat Saya bekerja telah melaksanakan sistem akuntansi yang memungkinkan memudahkan dalam audit.					
Pemanfaatan dan Pengendalian Intern		SB	B	CB	KB	TB
1.	Dalam waktu yang tidak ditentukan pimpinan melakukan pemeriksaan mendadak terhadap catatan akuntansi.					
2.	Setiap transaksi dan aktivitas ditempat Saya bekerja telah didukung dengan otorisasi dari pihak yang berwenang.					
3.	Di tempat Saya bekerja telah menerapkan pemisahan tugas yang memadai.					

		Kualitas Sistem Informasi Akuntansi				
Efisiensi		SS	S	CS	KS	TS
1.	Sistem informasi akuntansi di Puskesmas menghasilkan informasi yang akurat.					
2.	Sistem informasi akuntansi di Puskesmas mampu menangani masalah dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dengan segera.					
Efektivitas		SS	S	CS	KS	TS
1.	Sistem informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap ketepatan waktu laporan keuangan.					
2.	Sistem informasi akuntansi di Puskesmas dapat memberikan pelayanan secara cepat.					
Kemudahan Akses		SS	S	CS	KS	TS
1.	Sistem Informasi yang saya gunakan Mudah di gunakan.					
2.	Kualitas Sistem informasi Akuntansi merupakan alat yang berfungsi untuk mendukung kesuksesan pelaksanaan sistem pelaporan keuangan dengan mempermudah dan mempercepat serta menciptakan keakuratan hasil, berupa laporan keuangan.					

3.	Sistem Informasi Akuntansi di Puskesmas tempat saya bekerja disajikan dengan tepat waktu sesuai periode akuntansi.					
Integrasi		SS	S	CS	KS	TS
1.	Pemanfaatan teknologi informasi membuka peluang untuk mengakses, mengelola, dan mendayagunakan informasi keuangan secara cepat dan akurat .					
2.	Sistem Informasi Akuntansi yang disusun oleh Puskesmas tempat saya bekerja memberikan informasi yang dapat dibandingkan dengan laporan keuangan periode sebelumnya.					
3.	Sistem Informasi Akuntansi yang di Puskesmas tempat saya bekerja telah terintegrasi dari masing-masing program kegiatan, bersifat komprehensif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan dan akuntabel.					

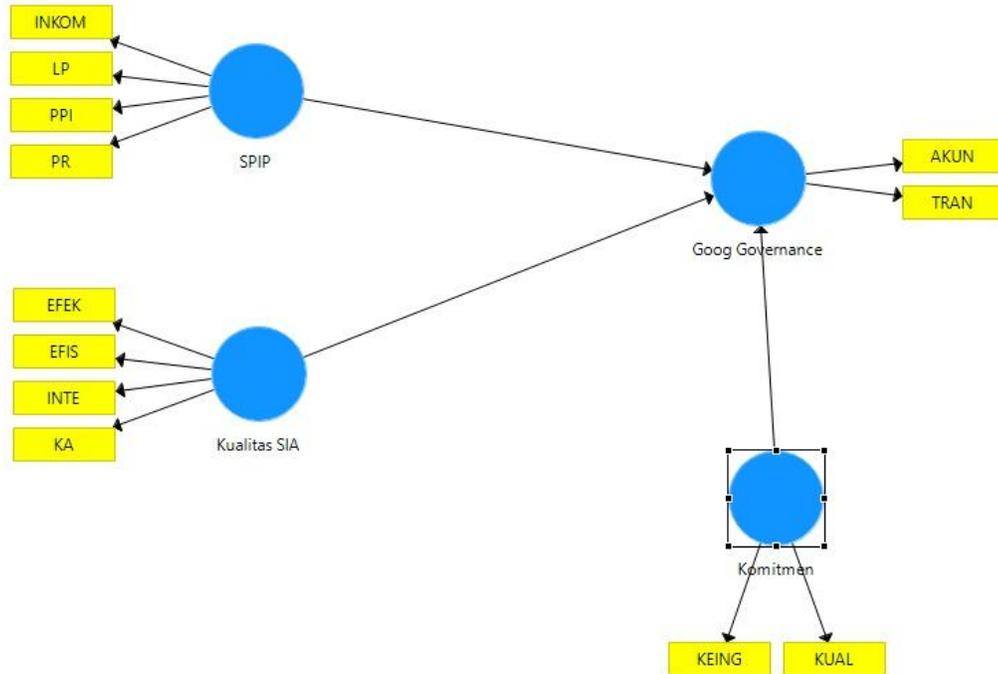
		Good Governance				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Dalam menetapkan kebijakan dan menyusun APBD, Puskesmas tempat saya bekerja selalu dilibatkan sesuai dengan tupoksi.					
2	Puskesmas tempat saya bekerja selalu dilibatkan dalam melaksanakan evaluasi kegiatan pemerintah daerah yang menjadi tanggungjawab OPD ini.					
3	Puskesmas tempat saya bekerja dalam menjalankan tugas operasionalnya selalu konsisten berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
4	Puskesmas tempat saya bekerja selalu bertanggungjawab apabila terjadi pelanggaran hukum atas kegiatan yang dilaksanakan.					
5	Puskesmas tempat saya bekerja memberikan akses secara terbuka atas masalah informasi yang wajib diketahui oleh publik seperti: rencana strategis kebijakan anggaran yang dilaksanakan dan laporan secara periodik.					
6	Puskesmas tempat saya bekerja selalu membuat dan menyampaikan laporan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
7	Puskesmas tempat saya bekerja selalu merespon apabila terjadi keluhan masyarakat terkait dengan program kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tupoksi yang menjadi tanggungjawabnya					
8	Semua kegiatan operasional Puskesmas tempat saya bekerja dapat dipertanggungjawabkan secara berjenjang dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku					
9	Semua kegiatan operasional Puskesmas tempat saya bekerja mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan dapat dipertanggungjawabkan kepada stakeholder secara baik dan benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.					
10	Visi dan misi yang ditetapkan oleh Puskesmas tempat saya bekerja dapat dijadikan pedoman untuk					

	mengarahkan pencapaian tujuan sesuai dengan tupoksi organisasi.					
11	Puskesmas tempat saya bekerja dalam menetapkan visi dan misi selalu berorientasi untuk mendukung visi dan misi pemerintah daerah.					
12.	Kebijakan Puskesmas tempat saya bekerja selalu berorientasi kepada kebutuhan masyarakat dalam upaya meningkatkan kesejahteraannya.					
13	Puskesmas tempat saya bekerja memiliki komitmen memberikan pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan sesuai dengan tupoksinya					
14	Puskesmas tempat saya bekerja dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat baik internal maupun eksternal selalu bersifat adil dan tidak membeda-bedakan					
15	Dalam penggunaan sumber daya, Puskesmas tempat saya bekerja selalu berorientasi pada pencapaian tujuan dan sasaran secara optimal.					

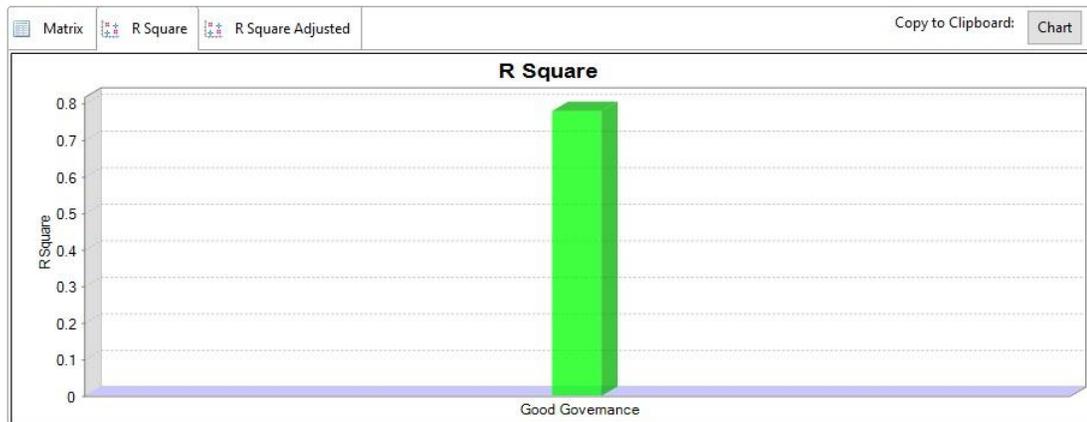
		Komitmen				
		ST	T	S	R	SR
1	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya.					
2	Pimpinan Puskesmas memotivasi kerja karyawan melalui promosi jabatan.					
3	Pimpinan Puskesmas memberikan teguran kepada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya					
4	Saya merasa ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja.					
5	Saya merasa terikat secara emosional dengan Puskesmas di tempat saya bekerja					
6	Puskesmas di tempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
7	Saya merasa masalah organisasi di tempat saya bekerja juga seperti masalah saya					
8	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi di tempat saya bekerja					
9	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan OPD di tempat saya bekerja.					
10	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan Puskesmas di tempat saya bekerja.					
11	Saya merasa tidak loyalitas terhadap Puskesmas jika saya memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saya.					

Lampiran II

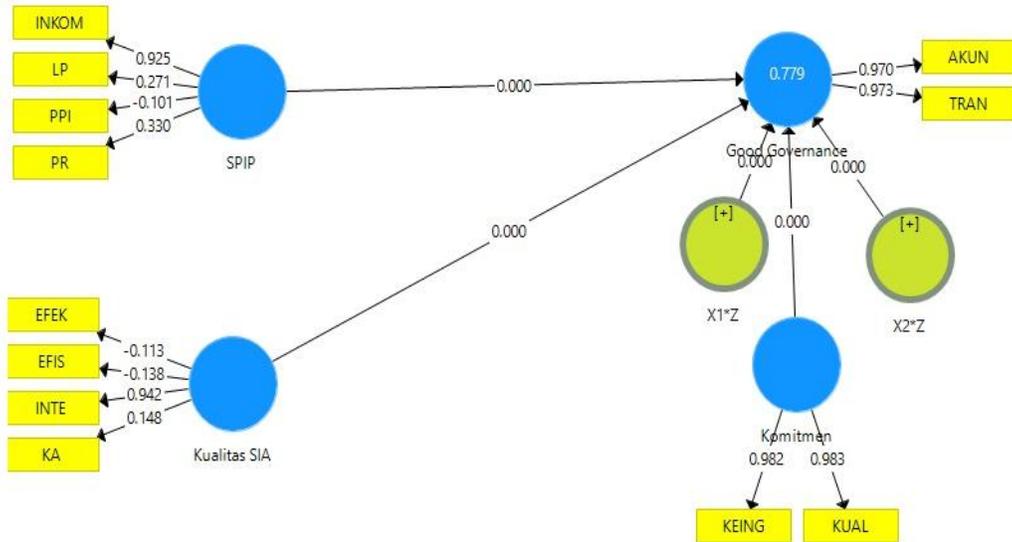
Model Struktural SEM PLS



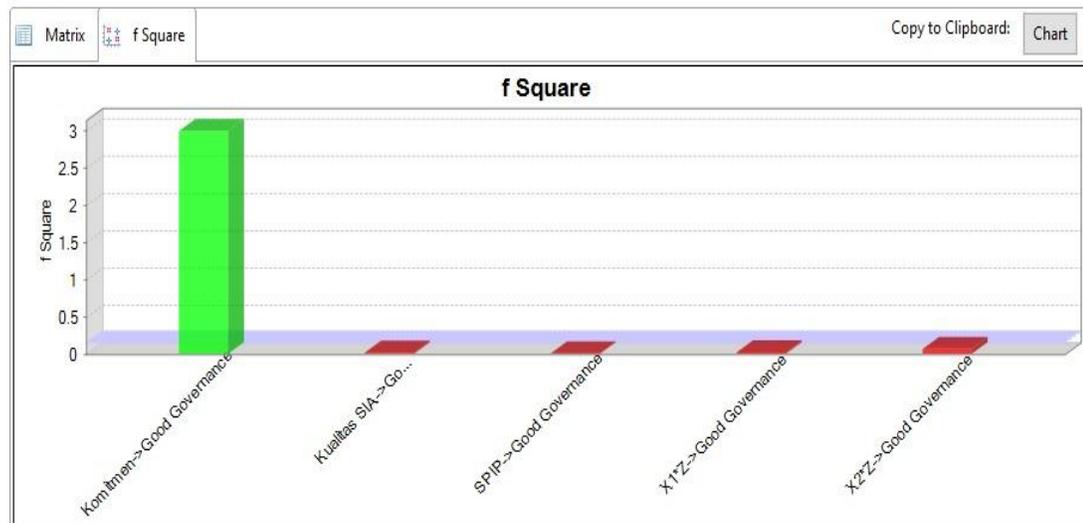
R Square



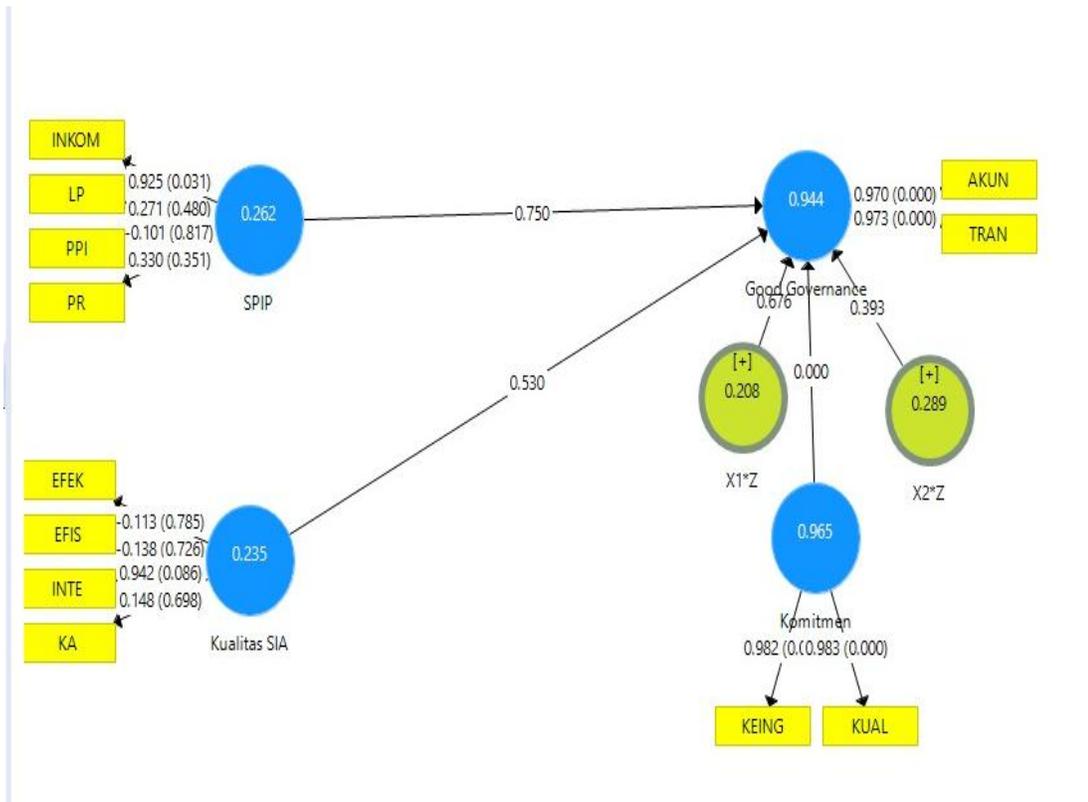
R-Square



f Square



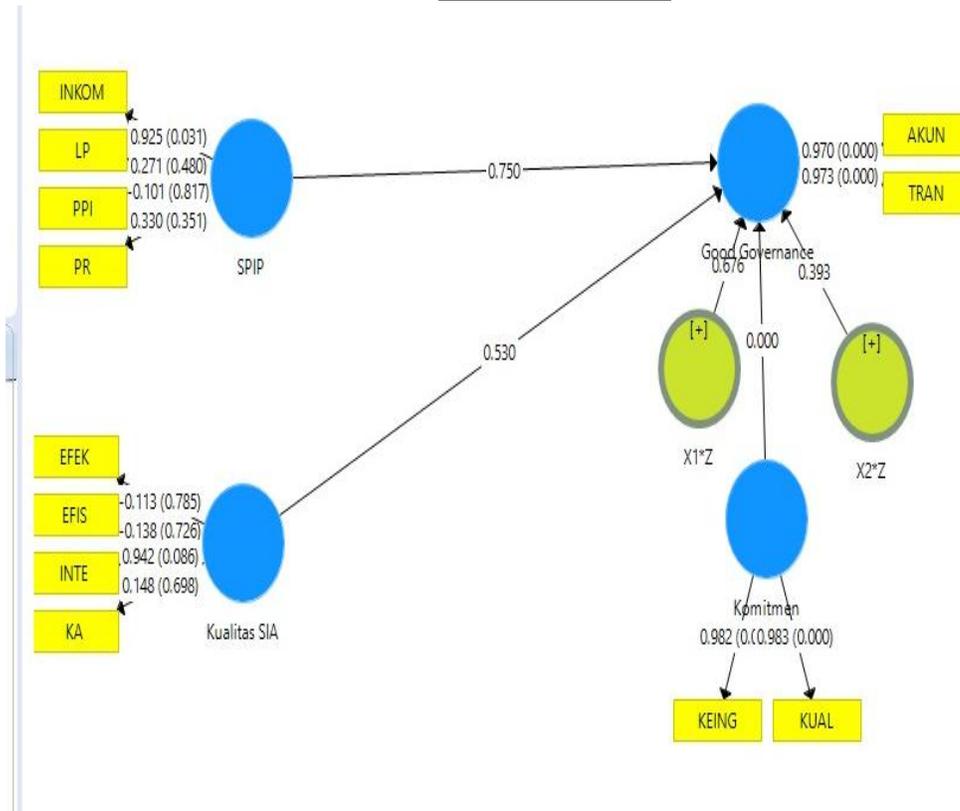
F-Square



Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values		
Komitmen -> Good Governance	0.843	0.805	0.103	8.179	0.000		
Kualitas SIA -> Good Governance	-0.066	-0.025	0.104	0.629	0.530		
SPIP -> Good Governance	0.043	0.083	0.135	0.318	0.750		
X1*Z -> Good Governance	0.075	0.121	0.179	0.418	0.676		
X2*Z -> Good Governance	-0.120	-0.062	0.141	0.854	0.393		

Path Coefficients



Outer Loadings

sample baru.txt *path analysis.splsm PLS Algorithm (Run No. 1) Bootstrapping (Run No. 1)

Outer Loadings

Matrix	Good Govern...	Komitmen	Kualitas SIA	SPIP	X1*Z	X2*Z
KUAL * EFIS						0.180
KUAL * INKOM					0.702	
KUAL * INTE						0.941
KUAL * KA						0.308
KUAL * LP					0.481	
KUAL * PPI					-0.217	
KUAL * PR					-0.041	
LP				0.271		
PPI				-0.101		
PR				0.330		
TRAN	0.973					

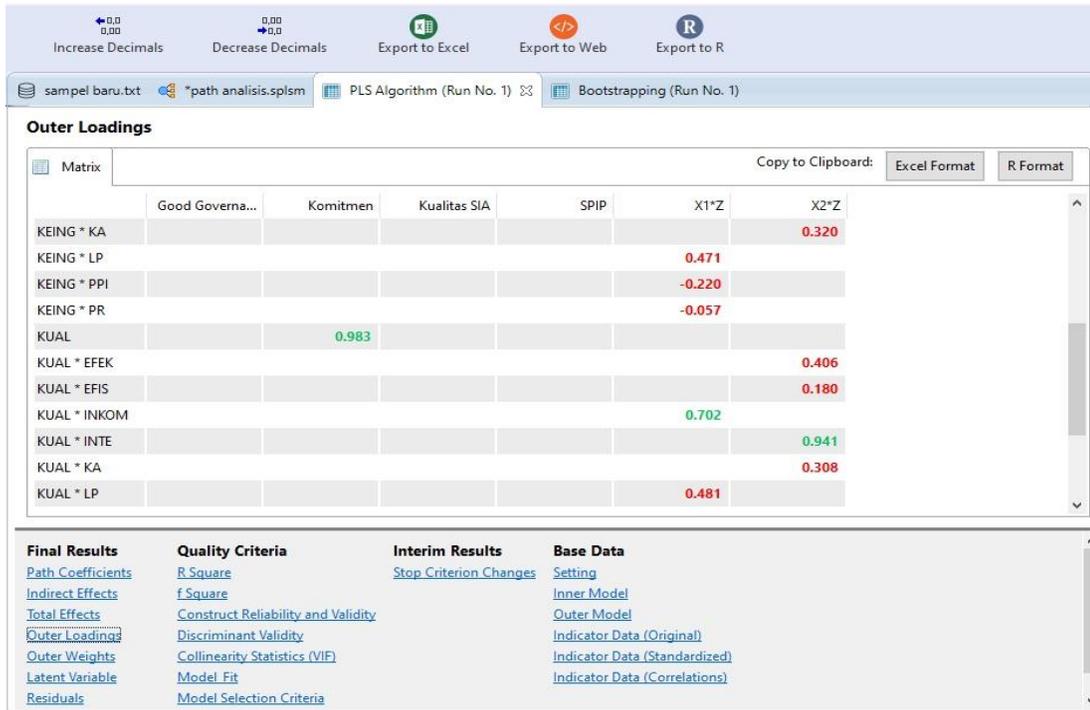
Final Results: Path Coefficients, Indirect Effects, Total Effects, Outer Loadings, Outer Weights, Latent Variable, Residuals

Quality Criteria: R Square, f Square, Construct Reliability and Validity, Discriminant Validity, Collinearity Statistics (VIF), Model Fit, Model Selection Criteria

Interim Results: Stop Criterion Changes

Base Data: Setting, Inner Model, Outer Model, Indicator Data (Original), Indicator Data (Standardized), Indicator Data (Correlations)

Outer Loadings



Outer Loadings

