

## Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Pemerintah

I Wayan Gde Yogiswara Darma Putra<sup>a\*</sup>, Ni Made Vita Indriyani<sup>b</sup>,

<sup>a,b</sup>Faculty of Economics and Business, University of Warmadewa, Indonesia

<sup>a</sup>[E-mail: yogiswaradarmaputra@gmail.com](mailto:yogiswaradarmaputra@gmail.com)

### Abstract

This study aims to obtain empirical evidence of the influence of internal control systems, Tri Hita Karana Culture on government performance. The analytical tool used is multiple linear regression. The population in this study is the Regional Device Organization (OPD) in the Badung District Government as many as 35 OPD. The sample was chosen using nonprobability sampling method with saturated sample technique. With the respondent of Regional Administration Organization Financial Administration Officer (PPK-OPD) consisting of one head of field / secretary / sub-district head, head of planning sub-section, and head of sub-finance section so that the number of respondents is 105 respondents. The results show that the internal control system has a positive effect on government performance. Tri Hita Karana culture has a positive effect on government performance.

**Keywords:** Internal Control System, Tri Hita Karana Culture, and Government Performance

### 1. Pendahuluan

Dalam era reformasi sekarang ini dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya dan harus terpenuhi. Sebagai organisasi publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dengan memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas. Lahirnya otonomi menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula berwujud sentralisasi menjadi desentralisasi. Sentralisasi dalam hal ini dimaksud adalah sistem pemerintah yang kekuasaan penuh dilakukan oleh pemerintah pusat dan desentralisasi merupakan kebijakan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk mengatur pemerintahannya sendiri. Pemberian otonomi yang luas dan sistem desentralisasi kepada daerah menunjukkan, bahwa pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan urusan daerahnya termasuk mengelola anggarannya

sendiri. Adanya otonomi memberikan jalan bagi pemerintah daerah untuk mengelola dan melakukan pembaharuan sistem keuangan daerah. Beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah [15]. Berdasarkan fenomena dari tuntutan masyarakat dimana sektor publik sering dinilai sebagai sarang inefisiensi, pemborosan, dan sumber kebocoran dana. Pemerintah daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya dengan memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan

berkualitas, serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintahan tersebut.

Salah satu agenda reformasi keuangan negara adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah tidak lagi berorientasi pada input, tetapi pada output. Dampak dari anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas pemerintah terkait sebagai fungsi pemberi pelayanan kepada masyarakat menjadikan lingkup anggaran relevan dan penting di lingkungan pemerintah daerah. Melalui reformasi anggaran yang sudah dilakukan oleh pemerintah, tuntutan agar terwujudnya pemerintah yang amanah dan didukung oleh instansi pemerintah yang efektif, efisien, profesional, dan akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan prima dalam proses penyusunan APBD sehingga dapat menciptakan transparansi dan meningkatkan akuntabilitas publik. Akuntabilitas merupakan kunci dalam mencapai good governance. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 20 Tahun 2013 [20], akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas ini diwujudkan oleh pemerintah dalam suatu sistem pertanggungjawaban yaitu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang implementasinya dimulai sejak penyusunan renstra sampai dengan pertanggungjawaban dalam bentuk laporan kinerja yaitu LAKIP.

Salah satu bentuk akuntabilitas adalah dengan pengukuran kinerja yang dilakukan untuk menilai seberapa baik Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut melakukan tugas pokok dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya selama periode tertentu. Pengukuran

kinerja OPD merupakan wujud dari *vertical accountability* yaitu pengevaluasi kinerja bawahan oleh atasannya dan sebagai bahan *horizontal accountability* pemerintah daerah yaitu kepada masyarakat atas amanah yang diberikan kepada pemerintah. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas (Dewi,2017). Pemerintah yang baik dan bersih pada umumnya berlangsung pada masyarakat yang memiliki kontrol sosial yang efektif yang merupakan ciri masyarakat demokratis yang kekuasaan pemerintahnya terbatas dan tidak bertindak sewenang-wenang terhadap warga negara termasuk di dalamnya melakukan penyalahgunaan wewenang dan melakukan tindakan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme [26].

Penilaian kinerja sangat penting bagi organisasi/lembaga untuk dapat menilai keberhasilan dari upaya yang telah dilaksanakan dalam rangka mencapai visi, misi dan strateginya. Jika suatu organisasi menerapkan anggaran berbasis kinerja yang kurang memadai, maka akan menimbulkan hambatan dan akhirnya informasi akuntansi kualitasnya memburuk yang akan mempengaruhi ketepatan pengambilan keputusan. Dengan kurang memadainya penerapan anggaran berbasis kinerja, hal tersebut dapat mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang kurang baik. Untuk mencapai kinerja yang berakuntabilitas, pemerintah daerah menerapkan *good governace* yang tidak terlepas dari pengaruh faktor internal organisasi. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi, salah satunya adalah pengendalian intern dan budaya organisasi [23].

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### 2.1 Stewardship Theory

Teori *Stewardship* merupakan teori yang berdasarkan tingkah laku dan premis (Donaldson and Davis, 1989). Teori

*Stewardship* didefinisikan sebagai situasi dimana manajer tidak mempunyai kepentingan pribadi tetapi lebih mementingkan keinginan principal. Teori ini berdasar pada pertimbangan-pertimbangan yang terkait dengan motivasi manajer. Teori *Stewardship* dibangun diatas asumsi filosofi mengenai sifat manusia bahwa pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain [28] Peneliti menggunakan teori *stewardship*, dimana pemerintah sebagai *steward* dan masyarakat sebagai *principal*. *Steward* menjalankan tugasnya untuk kepentingan organisasi bukan kepentingan pribadi, sehingga dalam melakukan publikasi laporan keuangan merupakan bentuk tanggungjawab *steward* dalam menjalankan amanah dari pihak *principal*. Implikasi dari teori ini menjelaskan eksistensi Pemerintah Daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, membuat pertanggungjawaban keuangan yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal.

## 2.2 Goal Setting Theory

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan dikemukakan oleh Locke [14] yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan yang berarti seorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan

tujuannya. Sebuah *goal* merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Dengan penentuan sasaran (*goal*) seseorang akan dapat membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisi saat itu. *Goal setting* memungkinkan individu untuk menilai hasil kerja saat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja di masa lalu. Hal ini akan menjadikan sebuah motivasi untuk individu tersebut agar berusaha lebih baik lagi [9]. *Goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan anggaran yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi misi organisasi tersebut [13].

## 2.3 Kinerja

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembangunan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan [5]. Seperti halnya kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah yang tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan memuat tentang penjabaran sasaran dan program yang telah direncanakan dalam pelaksanaan rencana strategi pemerintah daerah [15].

## 2.4 Sistem Pengendalian Intern

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Pengendalian Intern di definisikan sebagai berikut: “Sistem Pengendalian Intern meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan”. Menurut Arens (2006: 412) dalam Pangestika [19] Pengendalian Intern adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manajemen tentang reliabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Pengendalian Intern yang berjalan dengan efektif akan membuat laporan keuangan lebih dapat dipercaya, penggunaan sumber daya organisasi menjadi lebih efektif dan efisien, serta tidak terjadinya pelanggaran terhadap hukum dan peraturan yang ada dalam organisasi, baik oleh pegawai maupun pimpinan. Pengendalian Intern merupakan bagian dari manajemen risiko yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi untuk mencapai tujuan.

## 2.5 Budaya Tri hita Karana

Tri Hita Karana (THK) merupakan budaya lokal yang telah diadopsi menjadi budaya organisasi. Tri Hita Karana adalah salah satu ajaran Agama Hindu, yang secara harafiah berarti, tri = tiga, hita = kesejahteraan, kebahagiaan, karena = penyebab. Keseluruhannya berarti tiga penyebab kesejahteraan (kebahagiaan). Ketiga penyebab itu adalah Tuhan, Manusia, Alam Semesta /Lingkungan. Dengan demikian, keseimbangan dengan Tuhan, Manusia, Lingkungan merupakan nilai budaya masyarakat Hindu yang sangat cocok diadopsi sebagai budaya organisasi [11]. THK telah dijadikan filosofi hidup yang unik karena hanya ada di Bali yang

berakar dari Agama Hindu. THK diartikan sebagai tiga penyebab kesejahteraan yang bersumber pada keharmonisan hubungan antara manusia dengan Tuhannya (parahyangan), manusia dengan alam lingkungannya (palemahan), dan manusia dengan sesamanya (pawongan) [24]. Tujuan dari THK adalah mencapai kebahagiaan hidup melalui proses harmoni, keselarasan, keseimbangan, dan kebersamaan dalam berbagai konteks kehidupan. Hal ini berarti bahwa lingkungan alam, lingkungan manusia atau masyarakat, dan lingkungan pola pikir/konsep/nilai yang berkembang dalam masyarakat akan dapat memengaruhi tujuan akhir yang akan dicapai oleh organisasi [4].

## 2.6 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern pada Kinerja Pemerintah

Pengendalian intern merupakan suatu proses yang dipengaruhi untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui : efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku [7]. Pengendalian intern yang efektif dapat memberikan keyakinan tersedianya pelaporan keuangan yang handal sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku, dari pelaporan keuangan yang handal tersebut manajer dapat memperkirakan dan mengambil keputusan tindakan apa yang harus dilakukan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Untuk menciptakan pengendalian intern yang efektif maka elemen-elemen pengendalian intern yang meliputi lingkungan pengendalian, penilaian resiko, prosedur pengendalian, pemantauan serta informasi dan komunikasi perlu ditingkatkan dan dievaluasi apakah sudah berjalan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan Triadi [27] menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

## H1. Sistem Pengendalian Intern berpengaruh pada Kinerja Pemerintah

### 2.7 Pengaruh Budaya Tri Hita Karana pada Kinerja Pemerintah

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi [12]. Budaya yang positif dan kuat dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang cemerlang bagi individu, sedangkan budaya yang negative dan lemah dapat menurunkan motivasi individu dalam hal kinerja dan prestasinya [2]. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya dan kinerja organisasi seperti Ehtesham dkk [10], Nabeel dkk [17], Prakoso [21], Ozigbo [18] dan Adi [1] yang mendapatkan hasil bahwa budaya berpengaruh positif signifikan pada kinerja organisasi.

## H2. Budaya Tri Hita Karana berpengaruh pada Kinerja Pemerintah

### 3. Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Pemilihan responden dalam penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung yang mencakup seluruh unit Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada

bagian pejabat penatausahaan keuangan Organisasi Perangkat Daerah (PPK-OPD) yang terdiri dari kepala bidang/sekretaris, kepala sub bagian perencanaan dan kepala sub bagian keuangan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan jumlah 35 unit Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pengukuran indikator variabel diukur menggunakan skala likert dari 1 sampai 5. Sebelum melakukan analisis, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, dan heteroskedastisitas dilakukan. Selain itu, diuji validitas dan reliabilitasnya. Setelah melakukan uji asumsi klasik pada sampel penelitian, maka analisis data akan dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 SPI + \beta_2 BTHK + \varepsilon \dots \dots (1)$$

Keterangan :

KP = kinerja pemerintah

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1$ - $\beta_3$  = koefisien regresi variabel  $X_1$ - $X_3$

*SPI* = sistem pengendalian intern

*BTHK* = budaya tri hita karana

$\varepsilon$  = standar error

Variabel dependen dalam penelitian ini sistem pengendalian intern variabel ini diukur dengan mengadopsi indikator yang digunakan oleh Dewi [9], Budaya Tri Hita Karana variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang digunakan oleh Suardhika [24]. Variabel independen dalam penelitian ini kinerja pemerintah variabel ini diukur dengan mengadopsi indikator yang digunakan dalam penelitian [9].

## 4. Hasil dan Kesimpulan

### 4.1 Data Responden

Responden penelitian adalah Kepala Bidang/Camat/Sekretaris, Kasubag Perencanaan dan Kasubag Keuangan sehingga jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 105 responden. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung ke masing-masing OPD Pemerintah Daerah Kabupaten badung dan dibantu proses

pendistribusiannya agar cepat tersebar. Data Distribusi responden :

**Table 1:** Sampling Data

Keterangan	Jumlah (kuesioner)	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	105	100.00 %
Kuesioner yang kembali	99	94.29 %
Kuesioner yang tidak kembali	6	5.71 %
Kuesioner yang tidak digunakan	13	12.38 %
Kuesioner yang digunakan	86	81.90 %

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 105 kuesioner yang disebar merupakan jumlah responden yaitu dalam masing-masing OPD diambil 3 responden dengan jabatan Kepala Bidang/Camat/Sekretaris, Kasubag Perencanaan dan Kasubag Keuangan dengan pengembalian kuesioner sebanyak 99 kuesioner atau 94,29% dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 6 kuesioner atau 5,71%. Dari kuesioner tersebut 13 kuesioner atau 12,38% tidak lengkap dalam pengisiannya sehingga dikeluarkan dari sampel. Jadi total sampel yang memenuhi kriteria dan pengisiannya lengkap berjumlah 86 kuesioner atau 81,90%.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah 86 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Karakteristik responden penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan latar belakang pendidikan.

**Table 2:** Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	55	63,95
Perempuan	31	36,05
	86	100
<b>Umur</b>		
30 - 39	15	17,44
40 - 49	25	29,07
≥ 50	46	53,49
	86	100

#### Masa Kerja

< 1 tahun	7	8,14
1 - 2 tahun	16	18,61
2 - 3 tahun	19	22,09
3 - 4 tahun	8	9,30
4 - 5 tahun	8	9,30
> 5 tahun	28	32,56
	86	100

#### Pendidikan

SMA	0	0
D3	0	0
S1	47	54,65
S2	39	45,35
S3	0	0
	86	100

#### Latar

##### Belakang

#### Pendidikan

Akuntansi	15	17,44
Manajemen	20	23,26
Hukum	18	20,93
Sosial	24	27,91
Lainnya	9	10,46
	86	100

Karakteristik data responden dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jenis kelamin responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui keterlibatan gender dari responden dalam pembuatan keputusan. Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu 55 responden (63,95%), sedangkan responden yang berjenis perempuan berjumlah 31 responden (36,05%). Kondisi ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih mendominasi proporsi sampel pegawai karena laki-laki lebih mendominasi memiliki jabatan struktural sehingga lebih banyak pegawai laki-laki yang terlibat dalam pengelolaan kinerja pemerintah di masing-masing OPD.
- 2) Umur responden menggambarkan tingkat kedewasaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja instansi. Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat

bahwa responden yang memiliki umur umur 30 - 39 tahun sebanyak 15 responden (17,44%). Responden yang memiliki umur 40 - 49 tahun 25 responden (29,07%) dan responden yang memiliki umur  $\geq 50$  tahun sebanyak 46 responden (53,49%)

- 3) Masa kerja responden menggambarkan tingkat pengalaman kerja responden untuk mengetahui tingkat pelaksanaan akuntabilitas kinerja. Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat responden yang memiliki masa kerja  $< 1$  tahun sebanyak 7 responden (8,14%). Responden yang memiliki masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 16 responden (18,61%). Responden yang memiliki masa kerja 2 - 3 tahun sebanyak 19 responden (22,09%). Responden yang memiliki masa kerja 3 - 4 tahun sebanyak 8 responden (9,30%). Responden yang memiliki masa kerja 4 - 5 tahun sebanyak 8 responden (9,30%) dan responden yang memiliki kinerja diatas 5 tahun sebanyak 28 responden (32,56%). Kondisi demikian menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki masa kerja  $> 5$  tahun yang memiliki pengalaman yang cukup dalam pengelolaan kinerja pemerintah di masing-masing OPD.

- 4) Tingkat pendidikan responden dapat digunakan sebagai indikator untuk mengetahui intelektualitas yang dimiliki. Tingkat pendidikan dapat menggambarkan pola pikir yang dimiliki oleh responden. Pada tabel 5.2 dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan S1 dengan jumlah 47 responden (54,65%) dan responden yang berpendidikan magister (S2) berjumlah 39 responden (45,35%). Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 dan S2. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat partisipasi yang tinggi

dalam pengelolaan kinerja pemerintah di masing-masing OPD.

- 5) Latar belakang pendidikan menggambarkan keahlian yang dimiliki responden. Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki latar belakang pendidikan akuntansi sebanyak 15 responden (17,44%), Manajemen sebanyak 20 responden (23,26%), Hukum sebanyak 18 responden (20,93%), Sosial sebanyak 24 responden (27,91%) dan lainnya sebanyak 9 responden (10,46%).

#### 4.2 Uji Instrument

Kuesioner disebut valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, validitas kuesioner yang lebih tinggi, variasi kesalahan yang lebih kecil. Jika korelasi total skor item lebih besar dari yang kritis (0,30) maka instrumen penelitian dikatakan valid dengan tingkat signifikansi 0,05.. Instrumen penelitian ini terdiri dari Sistem Pengendalian Internal (X1), Budaya THK (X2), dan Kinerja Pemerintah (X3) dinyatakan valid. Hal ini disebabkan oleh korelasi antara skor setiap pernyataan dengan skor total lebih besar dari 0,30.

**Table 3:** Reliability Test Results

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Pengendalian Intern (X1)	0,986	Reliabel
Budaya Tri Hita Karana (X2)	0,987	Reliabel
Kinerja Pemerintah (Y)	0,977	Reliabel

Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan dimana seluruh instrumen cocok untuk mengumpulkan

data. Nilai cronbach alpha > 0,70 menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten ketika diukur kembali dari subyek yang sama pada waktu yang berbeda.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,064 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi ini berdistribusi normal. Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Toleranc e	VIF
Sistem Pengendalian Intern (X <sub>1</sub> )	0,341	2,930
Budaya Tri Hita Karana (X <sub>2</sub> )	0,379	2,642

Sumber: Data Diolah, 2019

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Pengendalian Intern (X <sub>1</sub> )	0,410	Bebas heteroskedastisitas.
Budaya Tri Hita Karana (X <sub>2</sub> )	0,913	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang berarti variabel tersebut bebas heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda diolah dengan bantuan *software SPSS for Windows* versi 15.0 dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 6

**Tabel 6**  
**Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Std. Error	t	Sig.
	B	Beta			
(Constant)	0,715				
Sistem Pengendalian Intern (X <sub>1</sub> )	6,036	0,173	2,365	0,020	
Budaya Tri Hita Karana (X <sub>2</sub> )	6,032	0,205	2,956	0,004	
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>					0,922
<b>F Hitung</b>					156,114
<b>Sig. F</b>					0,000

Sumber : Data Diolah 2019.

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t untuk variabel Sistem Pengendalian Intern sebesar 0,020 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kinerja pemerintah di pemerintah daerah Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem pengendalian intern yang dimiliki maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Triadi [27] yang menguji pengaruh pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja manajerial, dimana hasilnya menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

Pada tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi t untuk variabel Budaya Tri Hita Karana sebesar 0,004 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, yang berarti bahwa budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja pemerintah di pemerintah daerah



Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya Tri Hita Karana yang diterapkan maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ehtesham dkk [10], Ozigbo [18], Nabeel [17] yang menyimpulkan budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja manajemen. Prakoso [21] yang menguji pengaruh budaya organisasi pada kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja kementerian/lembaga, dimana hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja wilayah pembayaran KPPN Denpasar. Penelitian tersebut juga didukung oleh Adi [1] yang menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD.

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa model *summary* besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* untuk variabel terikat (kinerja pemerintah) adalah sebesar 0,922. Ini berarti kinerja pemerintah dapat dijelaskan oleh sistem pengendalian intern, budaya tri hita karana dan good governance sebesar 92,2 persen, sedangkan sisanya sebesar 7,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa ketiga variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung.

### 5. Solusi dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah Sistem pengendalian intern berpengaruh positif pada kinerja pemerintah di pemerintah daerah Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern yang diatur dalam Peraturan Bupati Badung Nomor 28 Tahun 2010 telah diimplementasikan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung.

Budaya Tri Hita Karana berpengaruh positif pada kinerja pemerintah di pemerintah daerah Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai di lingkungan OPD Kabupaten Badung sudah mengamalkan bagian dari Tri Hita Karana yang diterapkan dalam keseharian untuk melaksanakan dan menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung. *Good governance* berpengaruh positif pada kinerja pemerintah di pemerintah daerah Kabupaten Badung. Hal ini menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik sudah diamalkan dalam pelaksanaan meningkatkan kinerja pemerintah di Pemerintah Daerah Kabupaten Badung.

Hasil penelitian ini minimal dapat memotivasi penelitian selanjutnya. Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran penelitian bagi pemerintah agar memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah yang melibatkan seluruh OPD dan pihak yang berkepentingan lainnya dalam rangka mendukung dan menjalankan tugas dan tanggungjawab dimasing-masing OPD. Hal ini dapat dilakukan dengan pembinaan, sosialisasi, dan evaluasi. Budaya organisasi dalam lingkup ini budaya lokal yaitu budaya Tri Hita Karana perlu selalu diamalkan dalam menjalankan setiap kegiatan

### References

- [1] Adi, I Wayan Asdita. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna SIMDA Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar" (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana
- [2] Ahmad, M. S. 2012. Impact of Organizational Culture on Performance Management Practices in Pakistan. *Business Intelligence Journal*, 5 (1): 50-55.
- [3] Aprilia, Rini. 2008. "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Prinsip-Prinsip Good Governance dan Gaya kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Sektor Publik” (*skripsi*). Sumatera : Universitas Riau
- [4] Ariyanto, D. 2014. “Kesuksesan Pengadopsian dan Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Berbasis Teknologi Dalam Konteks Budaya Tri Hita Karana Pada Industri Hotel” (*disertasi*). Malang : Universitas Brawijaya
- [5] Bastian, Indra. 2005. Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta.
- [6] Chin, W.W., 1998. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling in G.A. Marcoulides (Ed.). *Modern Methods for Business Research*. Pg: 295-336.
- [7] COSO. 2013. Internal control-integrated framework: *Executive Summary*. Durham, North Carolina, May 2013.
- [8] Darmawati, dkk. 2005. Hubungan Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol.8 No.6
- [9] Dewi, Kadek Fitria. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Akuntabilitas Kinerja SKPD Kabupaten Gianyar dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana
- [10] Ehtesham, U. M., Muhammad, T. M., dan Muhammad, S. A. 2011. Relationship Between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan. *Journal of Competitiveness*, 4: 78-86.
- [11] Gunawan, K. 2009. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Studi pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali)” (*disertasi*). Malang : Universitas Brawijaya.
- [12] Kurniawan. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- [13] Kusuma, I.G.E. Arya. 2013. “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Pada Ketepatan Anggaran.” (*tesis*). Denpasar : Universitas Udayana
- [14] Locke, E. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. American Intitutes of Research.
- [15] Mardiasmo.2002. *Serial Otonomi Daerah: Otonomi & Manajemen Keuangan Daerah*.ANDI:Yogyakarta.
- [16] Mulyawan, Budi. 2009. “Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi” (*skripsi*). Sumatera : Universitas Sumatra Utara.
- [17] Nabeel S., Zaitoni, Michel., ElSharif, Adil. (2012). Corporate Culture Dimensions Associated With Organizational Commitment: An Empirical Study. *The Journal of Applied Business Research Vol 28 No 5*
- [18] Ozigbo, N. C. 2016. Impact of Organizational Culture and Technology on Firm Performance in Service Sector. *Journal Communication of the IIMA*, 13 (6): 68-82.
- [19] Pangestika. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governace, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*.
- [20] Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan RB) Nomor 20 Tahun 2013 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- [21] Prakoso, Veriyanto Adi. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan

- Satuan Kerja Kementerian/ Lembaga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” (*tesis*). Denpasar: Universitas Udayana
- [22] Sarbah, A. dan Xiao,W. 2015. Good Corporate Governance Structure: A Must For Family Businesses. *Open Journal of Business and Management*, 3: 40-57.
- [23] Sari, Eka Nurmala. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penerapan Akuntansi Sektor Publik Serta Dampaknya Terhadap *Good Governance*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol. 12 No.2*
- [24] Suardikha, I Made Sadha. 2012. “Pengaruh Implementasi Tri Hita Karana Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi Dimediasi Keyakinan Diri Atas Komputer, Keinovatifan Personal, Persepsi Kegunaan, dan Persepsi Kemudahan Penggunaan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Bali” (*disertasi*). Malang : Universitas Brawijaya
- [25] Surbakti, Bonifatia Agata. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern, Penerapan Good Corporate Governance, Budaya Organisasi dan Audit Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara*
- [26] Syamsir. 2014. Pengaruh Peran Inspektorat Dan Budaya Organisasi Daerah Terhadap Penerapan Good Governance. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Padang.*
- [27] Triadi, A.A. Lina. 2016. Pengaruh Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.16.2*
- [28] Warongan, J.D.L., et all. 2014. The Effectiveness Mediation of Internal Control System on Competency of Human Resources and Audit Opinion in Previous Year Toward Quality of Financial Statement. *Journal of Research in Business and Management Vol.2(11)*.