

---

---

**PENGARUH PENERAPAN AKUNTABILITAS PUBLIK DAN  
BUDAYA KERJA TERHADAP PELAKSANAAN GOOD  
GOVERNANCE (SURVEY PADA SKPD DI KAB KARAWANG)**

**Dewi Suprihatin**

Universitas Singaperbangsa Karawang (UNSIKA)

dewi\_mawar87@yahoo.com

***ABSTRACT :** The purpose of this study was to determine the influence of working culture and public accountability for the implementation of good governance with the study population was working unit Karawang region with a sample of 12 SKPD. Appropriate, regional autonomy, as enacted in Law No. 32 of 2004 on local governments, clearly giving broad autonomy to local governments to manage their own household and to manage the various resources available for the benefit of society. The responsibility of local authorities to achieve transparency and accountability in the financial management area where information contained in the financial statements produced by the local government must comply with the criteria of the value of the information required by the legislation. The results showed working culture and public accountability significant effect on the implementation of Good Governance. Partially, working culture significantly influence the implementation of good corporate governance. Likewise accountability significant effect on the implementation of good governance. Simultaneous test results indicate that good governance is able to be influenced by the working culture of the organization and public accountability.*

***Keywords:** working culture, public accountability, good governance.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu kewajiban aparatur pemerintah Daerah dalam bentuk laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan daerah selama satu tahun anggaran adalah dalam bentuk Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), yang terdiri dari Laporan Realisasi Anggaran, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan. LKPD harus mengikuti Standar Akuntansi Pemerintahan sesuai Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 2005. Tujuan diberlakukannya hal tersebut adalah agar lebih *accountable* dan semakin diperlukannya peningkatan kualitas laporan keuangan.

Fenomena penerapan Good Governance dalam penyelenggaraan tata pemerintah yang baik di Indonesia terjadi hampir di semua wilayah. Anwar Nasution ( 2009) selaku Ketua BPK menyatakan bahwa Laporan keuangan pemerintah Daerah kian memburuk. Gamawan Fauzi ( 2012) selaku Menteri Dalam Negeri menyatakan beberapa asset yang dimiliki pemerintah daerah banyak yang tidak bersertifikat. Hal senada

diungkapkan Taufik Effendi ( 2007) selaku Menteri pendayagunaan Aparatur Negara, menyatakan kelembagaan pemerintah masih belum sepenuhnya berdasarkan prinsip organisasi yang efisien dan rasional dan cenderung pelaksanaan kegiatan kurang proporsional.

Pada organisasi sektor publik, masih terdapat fenomena laporan keuangan pemerintah yang belum menyajikan informasi yang sesuai dengan peraturan dan masih banyak penyimpangan dalam laporan keuangan yang ditemukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam pelaksanaan audit atas laporan keuangan yang disajikan oleh pemerintah. Hal ini menyebabkan tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance government*) semakin meningkat. Hal tersebut juga mendorong pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menerapkan akuntabilitas publik.

Dalam pengelolaan keuangan, pemerintah melakukan reformasi birokrasi dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara yang mensyaratkan bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) disusun dan disajikan dengan standar akuntansi pemerintahan yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Pemerintah juga mengeluarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). SAP merupakan prinsip-prinsip akuntansi yang ditetapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Tujuan administrasi sektor publik adalah akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan pemerintah pusat maupun daerah.

Mardiasmo ( 2006:2) menyatakan dalam mewujudkan *good governance* ada tiga mekanisme yang perlu dilaksanakan agar lebih responsive, transparan dan akuntabel yaitu pertama membangun aspirasi masyarakat dan kerjasama pemberdayaan masyarakat. Kedua memperbaiki pengendalian internal, Ketiga membangun iklim kompetisi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Daniri (2005) menyatakan keberhasilan penerapan *good governance* dipengaruhi oleh factor internal organisasi. Hal senada di kemukakan Urip santoso ( 2008) Akuntabilitas pemerintah dipengaruhi oleh penerapan akuntansi sector public dan kualitas informasi akuntansi.

*Good Governance* dapat diartikan sebagai pemerintahan yang baik, sedangkan World Bank mendefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran kekeliruan alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2002).

*Good Governance* dapat diartikan pula sebagai hubungan yang sinergis dan konstruktif di antara negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*) (UNDP dalam AKIP LAN, 2001). Dalam *Good Governance* terdapat empat unsur, adalah pertama akuntabilitas (*accountability*), kedua

transparansi (*transparency*), ketiga keterbukaan (*openness*), dan keempat aturan hukum (*rule of law*) (Bhatta dalam Widodo, 2001).

## REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

### *Good Governance (GG).*

Wahyudin Zarkasyi, 2008: 35). *Good Governance (GCG)* sebagai kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi, yang dapat mendorong kinerja sumber-sumber perusahaan untuk berfungsi secara efisien guna menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagi para pemegang saham maupun masyarakat sekitar secara keseluruhan.

Bank Dunia (*World Bank*) Penerapan GG juga diharapkan dapat menunjang upaya pemerintah dalam menegakkan *good corporate governance* pada umumnya di Indonesia. Saat ini Pemerintah sedang berupaya untuk menerapkan *good corporate governance* dalam birokrasinya dalam rangka menciptakan Pemerintah yang bersih dan berwibawa. *Corporate governance* didefinisikan oleh Monks dan Minow dalam Darmawati (2005) adalah sebagai hubungan partisipan dalam menentukan arah dan kinerja

Meuthia-Ganie Rachman (2000), *good governance* mempunyai indikator-indikator yang dimaksudkan sebagai:

1. Penjamin situasi keterbukaan (*transparency*)
2. Pertanggungjawaban publik (*public accountability*) dan,
3. Kontrol dalam proses ekonomi maupun politik.

Penerapan *good governance* pada lingkungan penyelenggara negara, khususnya pemerintah, akan memberikan kontribusi yang strategis dalam menciptakan iklim bisnis yang sehat, meningkatkan kemampuan daya saing, serta sangat efektif menghindari penyimpangan dan pencegahan terhadap korupsi dan suap.

Pemahaman terhadap prinsip-prinsip *corporate governance* telah dijadikan acuan oleh negara-negara di dunia termasuk Indonesia. Prinsip-prinsip tersebut diperlukan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan dengan tetap memperhatikan pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang diterbitkan oleh organisasi internasional OECD mencakup enam (6) hal. Pertama, landasan hukum yang diperlukan untuk menjamin penerapan *Good Corporate Governance* secara efektif. Kedua, hak pemegang saham dan fungsi pokok kepemilikan perusahaan. Ketiga, perlakuan adil terhadap para pemegang saham. Keempat, peranan stakeholder dalam *corporate governance*. Kelima, pengungkapan informasi perusahaan secara transparan. Dan keenam adalah tanggung jawab Dewan Pengurus. (Siswanto Sutojo dan E. John Aldrige, 2008 : 9-10)

Tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) merupakan struktur yang oleh stakeholder, pemegang saham, komisaris dan manajer menyusun tujuan perusahaan dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut dan mengawasi kinerja (OECD, 2003). Karakteristik yang melekat dalam praktek *good governance*. Pertama, praktek *good governance*

seyogyanya memberi ruang kepada pihak diluar pemerintah untuk berperan secara optimal sehingga memungkinkan adanya sinergi diantara mereka. Kedua, dalam praktek *good governance* terkandung nilai-nilai yang membuat pemerintah maupun swasta dapat lebih efektif bekerja dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat. Nilai-nilai seperti efisiensi, keadilan, dan daya tanggap menjadi nilai yang penting. Ketiga, praktek *good governance* adalah praktek pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi serta berorientasi pada kepentingan publik. Praktek pemerintahan dinilai baik jika mampu mewujudkan transparansi, penegakan hukum, dan akuntabilitas publik.

Kebijakan otonomi daerah sebagaimana diundangkan dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, secara jelas memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri dan mengelola berbagai sumber daya yang ada untuk kepentingan masyarakatnya.

Dengan demikian pemerintah daerah diharapkan dapat terus mengoptimalkan pembangunan dengan tetap berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan masyarakat di daerah. Melalui UU Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, pemerintah daerah dan masyarakat hendaknya lebih diberdayakan melalui peningkatan partisipasi dan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mengelola dan mempercepat laju pembangunan di daerah.

*United Nation Development Programme (UNDP)* menyatakan bahwa prinsip *good governance* meliputi : a). *Participation*, b). *Rule of Law*, c). *Transparency*, d) *Responsiveness*, e) *Consensus orientation*, f). *Equity*, g). *Effectiveness and Efficiency*, h). *Accountability*, i). *Strategic Vision*.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme menyebutkan bahwa azas-azas *good governance* meliputi :

- Kepastian hukum, yaitu mengutamakan landasan peraturan perundangan, kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara negara.
- Tertib penyelenggaraan negara, yaitu mengutamakan keteraturan, keserasian dan keseimbangan dalam pengendalian dan penyelenggaraan negara.
- Kepentingan umum, yaitu mendahulukan kepentingan umum dengan cara yang aspiratif, akomodatif dan selektif.
- Keterbukaan, yaitu membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak azasi pribadi, golongan dan rahasia negara.

Proporsionalitas, yaitu mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban penyelenggara negara.

- Profesionalitas, yaitu mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- Akuntabilitas, yaitu setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggung jawabkan kepada

masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa prinsip-prinsip *good governance* adalah : a). Profesionalitas, b). Akuntabilitas, c). Transparansi, d). Pelayanan Prima, e). Demokrasi, f). Efisiensi, g). Efektivitas, h). Supremasi hukum, i). Diterima Seluruh Masyarakat.

### **Budaya Kerja**

E. B Taylor menyatakan bahwa : “ *Culture define as ..that complex hole which includes knowledge's, beliefs, art, moral, costums, and habits, acquired by man and as member of society.*”

(Budaya ialah keseluruhan yang bersifat kompleks, yang meliputi pengetahuan, kepercayaan atau keyakinan, kesenian, moral, kebiasaan dan kemampuan serta kebiasaan lain yang diperlukan manusia sebagai anggota masyarakat).

Harrison dan Hauntington( 1998) mendefinisikan budaya sebagai “*community specific ideas about what is true, good, beautiful, and efficient.*”

(Budaya adalah gagasan masyarakat yang bersifat khusus tentang apa yang benar yang baik, yang indah dan yang efisien). Nilai-nilai budaya dapat membentuk pandangan hidup individu terhadap dunia secara menyeluruh serta terhadap peranan manusia yang terlibat di dalamnya.

Budaya dipandang sebagai seperangkat kekuatan yang membentuk corak permainan di dalam organisasi yang didalamnya dikembangkan tujuan serta kegiatan. Kegiatan yang dilaksanakan oleh masyarakat dalam suatu wilayah tentu saja harus berpedoman dengan nilai budaya yang berlaku. Budaya yang ada di suatu daerah secara alami akan menentukan keberlangsungan kehidupan masyarakat baik dari segi sosial, budaya, politik, dan ekonomi.

Budaya dikemukakan oleh Eldiger dan Crombie (dalam Furnham, 2006: 615-616), yaitu: “*the unique configuration of norms, values, beliefs, way of behaving and so on that characterize the manner in which groups and individuals combine to get thing done.*” Hal ini berarti bahwa budaya adalah konfigurasi unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan cara bertindak sehingga mencirikan cara-cara dimana kelompok-kelompok dan individu-individu bergabung untuk merespon makna yang terdapat dalam percakapan transaksional.

Sementara menurut Edles (2002: 2), jika digunakan sebagai kata benda, maka budaya diartikan sebagai pencapaian yang paling baik dan paling penting dari seseorang atau peradaban, sedangkan jika digunakan sebagai kata sifat, maka budaya memiliki makna sensibilitas estetika, yaitu sensitivitas emosional atau inteligensi terhadap seni dan keindahan.

Bagi sebuah organisasi, budaya yang kuat sangat dibutuhkan keberadaannya, karena menurut McShane & Von Glinow (2009: 279-280), budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting. Pertama, sebagai sistem kontrol (*control system*). Budaya organisasi secara mendalam melembaga

dalam bentuk kontrol sosial yang mempengaruhi pengambilan keputusan dan perilaku karyawan.

Budaya bersifat menyebar dan berlangsung secara tidak sadar. Kedua, perekat sosial (*social glue*). Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat seseorang secara bersama dan membuat perasaan sebagai bagian dari pengalaman organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk menginternalisasikan budaya-budaya yang dimiliki organisasi karena hal itu dapat memenuhi kebutuhannya untuk identitas sosial. Perekat sosial ini penting sebagai cara untuk menarik staf baru dan memperhankan kinerja unggul.

Ketiga, menciptakan pengertian (*sensemaking*). Budaya organisasi membantu proses penciptaan pengertian. Hal itu membantu karyawan memahami apa yang harus dilanjutkan dan mengapa sesuatu terjadi di perusahaan. Budaya organisasi juga membuat karyawan lebih mudah untuk memahami apa yang diharapkan darinya dan untuk berinteraksi dengan karyawan lain yang mengetahui dan kepercayaan didalamnya.

### **Akuntabilitas Publik**

Akuntabilitas secara umum artinya permintaan pertanggungjawaban atas pemenuhan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Akuntabilitas diukur menggunakan indikator pertanyaan yang dikembangkan oleh Kalbers dan Forgaty (1995), yang telah diterjemahkan dan dimodifikasi oleh Aji (2009 : 51-52) yaitu meliputi 3 dimensi : motivasi, pengabdian pada profesi dan kewajiban sosial.

Akuntabilitas publik, pengawasan merupakan salah satu cara untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan dengan menciptakan suatu system pengawasan yang efektif, baik pengawasan intern maupun pengawasan ekstern. Pengawasan pengelolaan keuangan daerah dalam kerangka system pengendalian internal bertujuan untuk mendapatkan keyakinan yang wajar terhadap efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan organisasi, keandalan pelaporan keuangan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan sehingga akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah dapat terlaksana dengan baik. Akuntabilitas merupakan dasar dari pelaporan keuangan di pemerintah dan merupakan tujuan tertinggi pelaporan keuangan pemerintah.

Menurut Mardiasmo (2002:20) akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Akuntabilitas Publik meliputi pemberian informasi keuangan kepada masyarakat dan pemakai lainnya, sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menilai pertanggungjawaban pemerintah atas seluruh aktifitas yang dilakukan.

Akuntabilitas merupakan konsep yang luas dengan mensyaratkan agar pemerintah memberikan laporan mengenai penguasaan atas dana-dana publik dan penggunaannya sesuai peruntukannya.

## **METODE**

### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini berupa penelitian Kausal komparatif yaitu penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab-akibat antara dua variabel atau lebih (Indriantoro, 2002: 27). Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas publik dan Budaya Kerja terhadap pelaksanaan Good Governance pada SKPD di Kab Karawang.

### **Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja dan Akuntabilitas publik sebagai variabel bebas (independen) serta Penerapan Good Governance sebagai variabel terikat (dependen)

### **Populasi, Sampel, dan Responden**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah daerah (pegawai negeri sipil) pada pemerintah Kab Karawang yang tersebar di 12 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan total responden 48. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling* karena populasi kurang dari 100 subjek.

Responden pada penelitian ini adalah kepala dinas, kepala bidang/kepala bagian di SKPD Kab Karawang dengan jumlah responden 40 orang dari 12 SKPD. Alasan pemilihan responden dikarenakan responden merupakan pegawai yang terlibat dalam pembuatan dan penyusunan rencana strategis dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik sekelompok orang atau seseorang yang menjadi subjek penelitian (responden).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada responden yang diantar langsung ke responden dengan dipandu oleh peneliti dengan menjelaskan item-item pertanyaan kepada responden pada saat pengisian kuesioner tersebut dilakukan.

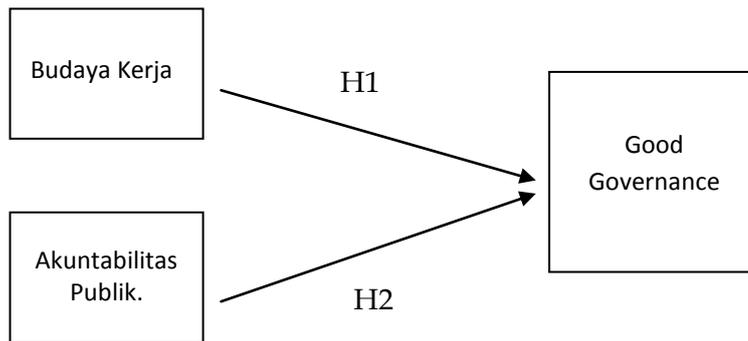
**Hipotesis**

Berdasarkan teori dan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap penerapan Good Governance

H2: Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan terhadap penerapan Good Governance

**Kerangka pikir**



Responden yang terpilih dalam penelitian ini telah mengisi kuesioner secara lengkap sehingga keseluruhan data kuesioner layak untuk dianalisis.

Hasil perolehan data kemudian diolah dengan uji statistic deskriptif untuk mengetahui gambaran responden. Adapun hasil statistik responden adalah mayoritas responden adalah laki-laki, berusia pada rentang 25-35 tahun, bekerja sebagai pegawai negeri sipil dan mayoritas berpendidikan S1

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Analisa Data**

**Uji Validitas.**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh indicator dinyatakan valid karena memiliki r hitung > r tabel sehingga semua indicator dinyatakan valid.

indikator	Konstruk Penilaian	r hitung	r tabel	jumlah	Ket
Budaya Kerja	X1.1	0,660	0,358	40	Valid
	X1.2	0,635	0,358	40	Valid
	X1.3	0,614	0,358	40	Valid
Akuntabilitas Publik	X2.1	0,618	0,358	40	Valid
	X2.2	0,637	0,358	40	Valid

	X2.3	0,628	0,358	40	Valid
GCG	Y.1	0,721	0,358	40	Valid
	Y.2	0,636	0,358	40	Valid
	Y.3	0,649	0,358	40	Valid
	Y.4	0,643	0,358	40	Valid
	Y.5	0,670	0,358	40	Valid
	.Y.6	0,622	0,358	40	Valid

### Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan alat uji untuk mengetahui tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu pengukuran dikatakan reliabel apabila koefisien Alpha lebih besar dari 0,6. Dari perhitungan melalui SPSS diperoleh nilai *alpha* sebagai berikut :

Variabel	$\alpha$ hitung	$\alpha$ standar	Kesimpulan
Budaya Kerja (X1)	0,629	0,6	Reliabel
Akuntabilitas (X2)	0,660	0,6	Reliabel
Good Governance (Y)	0,682	0,6	Reliabel

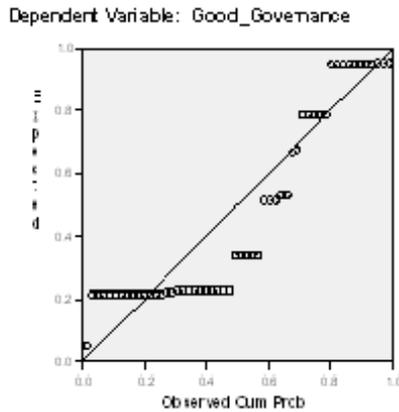
### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2005).

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel independen. Apabila *tolerance value* di atas 0,10 dan  $VIF < 10$  maka dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Regresi Linear Berganda.**

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara budaya kerja (X1), akuntabilitas Publik (X2), terhadap penerapan Good Governance (Y).

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.245	.754		4.306	.000
	Budaya_kerja	.423	.145	.028	3.160	.004
	Akuntabilitas	.353	.155	.159	2.990	.008

a. Dependent Variable: Good\_Governance1

Hasil output dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

$$Y = 3,245 + 0,423 X1 + 0,353 X2 + e$$

Dari persamaan di atas diperoleh koefisien regresi bernilai positif dari Budaya kerja (X1), Akuntabilitas Publik (X2), terhadap Penerapan Good Governance (Y). Hal ini berarti bahwa :

- a. Konstanta sebesar 3,245 dapat diartikan sebelum dipengaruhi variabel budaya kerja (X1), dan Akuntabilitas Publik (X2), sama dengan nol maka penerapan good governance (Y) positif.

- b. Koefisien regresi  $b_1 = 0,423$  artinya apabila faktor budaya kerja ( $X_1$ ) meningkat maka penerapan good governance ( $Y$ ) akan meningkat dengan sebesar 42 persen
- c. Koefisien regresi  $b_2 = 0,353$  artinya apabila akuntabilitas publik ( $X_2$ ) meningkat maka penerapan good governance ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 35 persen.

**Koefisien Determinasi.**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.741	.615	.54047	2.191

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, budaya\_kerja  
 b. Dependent Variable: Good\_governance1

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dibawah ini adalah tabel koefisien determinasi yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 16. Nilai  $R^2$  yang ditunjukkan sebesar 0,741 artinya variabel budaya kerja ( $X_1$ ), akuntabilitas publik ( $X_2$ ) mampu menjelaskan 74,1% variasi yang ada pada penerapan good governance ( $Y$ )

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.37	2	2.37	3.81	.006
	Residual	9.17	45	.270		
	Total	11.54	47			

a. Predictors: (Constant), Budaya\_kerja, akuntabilitas  
 b. Dependent Variable: Good\_governance1

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut. (1) Uji statistik F (Uji regresi secara simultan). Karena F hitung (8,815) > F tabel (2,68)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti bahwa Budaya kerja dan akuntabilitas publik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Penerapan good governance.

**Pengaruh Budaya kerja terhadap Penerapan good governance.**

Berdasarkan hasil SPSS pengaruh faktor budaya kerja terhadap penerapan good governance diperoleh t hitung (3,160) > t tabel (1,997) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja (X1) terhadap penerapan good governance (Y). Budaya merupakan sekelompok nilai-nilai sosial yang diterima masyarakat secara menyeluruh dan tersebar kepada anggota-anggotanya melalui bahasa dan simbol-simbol. Faktor budaya kerja memberikan pengaruh paling luas dan mendalam untuk menerapkan good governance dalam organisasinya. Budaya mengacu pada gagasan, simbol-simbol yang memiliki makna untuk berkomunikasi, nilai, melakukan penafsiran dan evaluasi sebagai anggota masyarakat. Budaya dapat dilihat dari kepercayaan masyarakat terhadap suatu pemerintahan yang memimpin organisasi. Semakin tinggi kepercayaan terhadap pemerintah, maka semakin tinggi pelayanan kepada masyarakat

#### **Pengaruh Akuntabilitas publik terhadap Penerapan Good Governance.**

Berdasarkan hasil SPSS pengaruh akuntabilitas publik terhadap penerapan good governance diperoleh  $t$  hitung (2,990) >  $t$  tabel (1,997) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara akuntabilitas publik (X2) terhadap penerapan good governance (Y). Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban terhadap masyarakat yang digunakan untuk memberikan informasi, pelayanan dan kebijakan dalam mengambil tindakan. Pelaksanaan good governance dipengaruhi oleh budaya kerja dan pertanggungjawaban publik.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan akuntabilitas publik baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap penerapan good governance. Ini berarti bahwa hipotesis pertama dan kedua penelitian ini terbukti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi pemerintah daerah terutama kab Karawang untuk lebih meningkatkan akuntabilitas public agar efektivitas penerapan good governance pada pemda Karawang.

Bagi penanggungjawab SKPD di Kab Karawang penelitian ini dapat dijadikan motivasi untuk terus membina budaya yang baik dalam mengelola lembaga yang lebih transparan dan akuntabel.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Diah Kusuma Wardani. **Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia**. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. 2008.
- Erna Hidayah. **Pengaruh Kualitas Pengungkapan Informasi Terhadap Hubungan Antara Penerapan Corporate Governance Dengan Kinerja Perusahaan Di Bursa Efek Jakarta**. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. JAAI Vol 12 No.1. 2008

- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Ed 2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indeje, Wanyama G., dan Zheng, Qin. 2010. Organizational Culture and Information System Implementation : A Structuration Theory Perspective. *Working Papers on Information System* ISSN 1535-6078 10 (27). Melalui <http://sprouts.aisnet.org/10/27>.
- Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo. 2009. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Edition. 8<sup>th</sup> Edition : New York USA.
- Luthans, Fred. 2008. *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. McGraw-Hill/Irwin.
- Mahdi Muhammad. 2014. BPR yang telat beri laporan keuangan ke BI. <http://finance.detik.com/read/2014/11/04/ada>.
- Martin J. 2002. *Organizational Culture : Mapping the Terrain*, Thousands Oaks: Sage Publications.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta : ANDI Yogyakarta.
- McShane dan Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw-Hill International Edition.
- Muh. Arief Ujijantho dan Bambang Agus Pramuka. **Mekanisme Corporate Governance, Manajemen Laba dan Kinerja Keuangan**. Makalah SNA X. 2007.
- Muh. Arif Effendi. **The Power Of Good Corporate Governance : Teori dan Implementasi**. Jakarta : Salemba Empat. 2009.
- Moh. Wahyudin Zarkasyi. **Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya**. Bandung : Alfabeta. 2008.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Rayner, R.K., and Watson, H.J. 1995. The Keys to Executive Information System Success. *Journal of Management Information System*. 12(2): 83-98.
- Raymond L. 1990. Organizational Context and Information System Success: A Contingency Approach. *Journal of Management Information System*. 6(4): 5-20.
- Romney, B.M., and Steinbart, J.P. 2009. *Accounting Information System*. Eleventh Edition. USA: Pearson Prentice Hall.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 2010 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.
- Singgih, Santoso. 2004. *"Mengolah Data Statistik secara Profesional dengan SPSS Versi 11. 5"*. Jakarta: Penerbit PT Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Suwardjono. 2005. *Teori Akuntansi: Perekayasa Pelaporan Keuangan*. Edisi Ketiga. BPFE, Yogyakarta.
- Yuwono Prapto **Pengantar Ekonometri**. Yogyakarta : Andi. 2005.
-