



PENGARUH PENERAPAN *GOOD GOVERNANCE*, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAKASSAR

Kartini Dalle*¹, Saban Echdar², Hari³

¹ Universitas Hasanuddin Makassar

^{2,3} Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: 1cheche.firman@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh penerapan good governance, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kota makassar, penelitian ini dilaksanakan pada kantor BPKAD Kota makassar dengan mengambil 40 PNS sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel good governance, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah kota makassar.

Kata kunci : good governance, lingkungan kerja, motivasi, kinerja

Abstract

This study is intended to determine the effect of implementing good governance, work environment and motivation on performance in the financial management agency and regional assets of the city of Makassar. This study was conducted at the Makassar City BPKAD office by taking 40 civil servants as the research sample. The results of this study prove that the variables of good governance, work environment and motivation on performance have a positive and significant effect on the performance of the Makassar city government.

Keywords: good governance, work environment, motivation, performance

PENDAHULUAN

Kinerja pemerintah didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan dan program pemerintah yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (PP Nomor 8 Tahun 2006). Menurut Nordiawan (2010) kinerja pemerintah tidak bisa dilihat hanya dari sisi input dan output tetapi juga dari sisi outcome, manfaat dan dampaknya terhadap kesejahteraan masyarakat.

Kinerja pemerintah daerah memiliki arti yang sangat penting bukan saja bagi masyarakat selaku pemilik kedaulatan, dan para donator selaku penyumbang dana, tetapi juga penting bagi Pemerintah Daerah sendiri selaku Eksekutif, terlebih-lebih bagi DPRD yang secara fungsional memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan. Menurut (Chabib Soleh dan Suripto, 2011:5) Arti penting kinerja pemerintah daerah di bagi menjadi enam bagian yaitu:

1. Sebagai umpan balik bagi pemerintah daerah untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang;
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah;
3. Untuk membangkitkan motivasi kerja pemerintah daerah dan jajarannya agar bekerja lebih produktif;



4. Untuk merumuskan kembali kebijakan, program dan kegiatan yang dinilai lebih efektif berikut penganggarannya serta metode/teknik pelaksanaan yang lebih efisien dalam proses pencapaian visi;
5. Melalui laporan kinerja, pemerintah daerah menginformasikan tingkat keberhasilan/kegagalannya secara jujur serta menjelaskan berbagai faktor kegagalannya baik kepada masyarakat, kepada para pemberi donasi, kepada DPRD dan kepada pemerintah tingkat di atasnya;
6. Meningkatkan derajat kepercayaan kepada masyarakat, bahwa dana publik yang dipercayakannya, telah dipergunakan sesuai amanat yang diberikan.

Saat ini banyak kritikan yang muncul kepada pemerintah daerah baik dalam penyelenggaraan pemerintahan maupun pembangunan, baik dari dalam negeri maupun dari komunitas internasional (Rini & Damiati, 2017). Nurkhamid (2008) mengungkapkan bahwa kinerja pemerintah daerah yang disampaikan selama ini cenderung semu dan bias karena hanya menyampaikan program yang berhasil saja, sedangkan program yang gagal cenderung disembunyikan. Ah- yaruddin & Akbar (2016, 2017, 2018) juga mengungkapkan bahwa kinerja pemerintah yang disampaikan hanya sebatas formalitas dan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor koersif dalam bentuk tekanan regulasi (Ahyaruddin & Akbar 2016, 2017; Ashworth, Boyne, & Delbridge 2009; Blume & Voight, 2011; Dimaggio & Powell 1983).

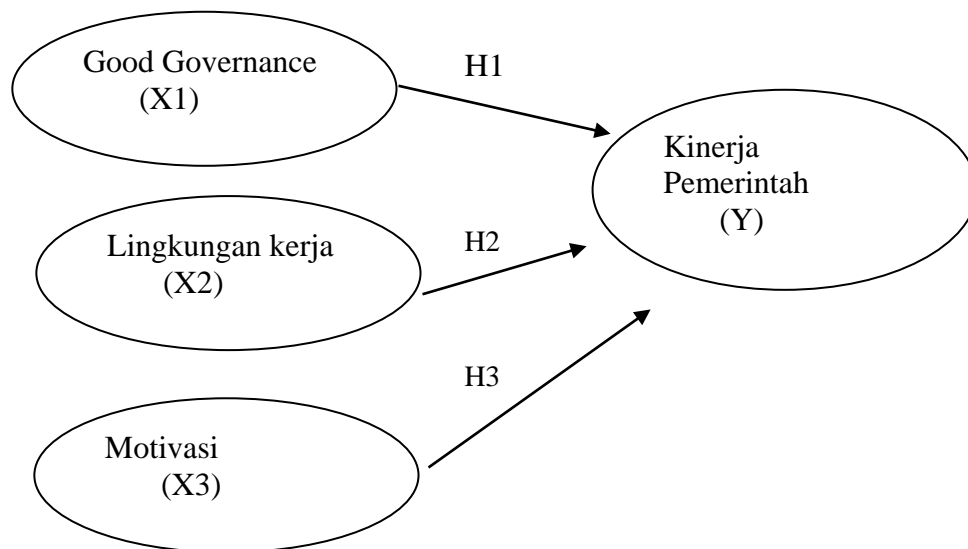
Habibi (2015) meyakini bahwa intervensi pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi dalam otonomi daerah mampu meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan ekonomi pada masyarakat daerah. Hal ini sejalan dengan misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah, diantaranya ialah mengembalikan kekuasaan, kekuatan, dan martabat masyarakat di daerah, menciptakan efisiensi dan efektifitas pengelolaan sumber daya daerah, meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat di daerah, dan memberdayakan atau menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah, serta mempercepat pembangunan daerah (Habibi, 2015:117).

Karakteristik pemerintahan yang baik (*good governance*) dirumuskan oleh United Nations Development Programme (UNDP) sebagaimana yang dikutip oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), yang meliputi; 1) Akuntabilitas (*accountability*), 2) tuntutan keterbukaan (*transparency*), 3) peningkatan efisiensi di segala bidang (*efficiency*), 4) Partisipasi, 5) Penegakan Hukum (*rule of law*), 6) Daya Tanggap, 7) Keadilan, 8) *Consensus orientation*, dan 9) Visi strategis. Beberapa unsur ini hadir akibat pesatnya perkembangan demokratis di berbagai bidang. Oleh Gambhir Batta, akuntabilitas dinilai menjadi unsur terpenting dalam pelaksanaan *good governance*, yang menjelaskan kewajiban aparatur pemerintah

dalam bertindak sebagai pihak yang bertanggung jawab dan penjamin terhadap segala bentuk aksi dan kebijakan yang telah ditetapkan (dalam Suryadi, 2016:20).

Berdasar pada uraian di atas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. **H₁: Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Kota Makassar**
2. **H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Kota Makassar**
3. **H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Kota Makassar**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatori*, yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi di dalam masyarakat secara empiris dalam rangka pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel *good governance*, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar yang tergabung dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisis data-data yang kemudian diolah dengan metode statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.182	.544		.335	.740
Good governance Lingkungan Kerja Motivasi	.371	.150	.346	2.476	.018
	.254	.118	.264	2.154	.038
	.370	.169	.326	2.185	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam bentuk *Unstandardized Coefficients* yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,182 + 0,371X_1 + 0,254X_2 + 0,370X_3 + e$$

Nilai Konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 5.12 dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar 0,544 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (*good governance*, lingkungan kerja dan motivasi) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja pemerintah) adalah sebesar 0,182 satuan
2. Koefisien variabel *good governance* (X_1) sebesar 0,371 berarti setiap kenaikan *good governance* sebesar 1%, maka kinerja pemerintah akan naik sebesar 0,371%.
3. Koefisien variabel lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,254 berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pemerintah akan naik sebesar 0,254%
4. Koefisien variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,370 berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja pemerintah akan naik sebesar 0,370%

Pengujian hipotesis secara parsial

Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 5.13 variabel *good governance* memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung positif 2.476. > 2.028 . Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *good governance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja pemerintah karena tingkat signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0.05

Uji Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 5.13 variabel lingkungan kerja yang

diketahui memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung positif $2.154 > 2.028$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara

positif terhadap kinerja pemerintah karena tingkat signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0.05.

Uji Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pemerintah

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel variabel lingkungan kerja yang diketahui memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ dan memiliki nilai t-hitung positif $2.185 > 2.028$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pemerintah karena tingkat signifikansi yang dimiliki lebih kecil dari 0.05.

Residual	3.258	3	.090
Total	8.444	39	

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji statistik f melibatkan variabel independen terhadap variabel dependen dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersama-sama. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 maka hipotesis yang diajukan diterima atau signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi $>$

0.05 maka hipotesis yang diajukan ditolak atau tidak signifikan. Adapun metode dalam penentuan f_{tabel} menggunakan tingkat signifikansi 0.05, dengan $df = n-k$ (dalam penelitian ini $df = 40-3 = 37$) sehingga didapat f_{tabel} sebesar 2,87. Hasil uji pengaruh simultan (uji f) dapat dilihat pada tabel 5.14 sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.186	3	1.729	19.105	.000 ^a

Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.14 hasil uji F dapat dilihat pada kolom nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $19.105 > F_{tabel}$ sebesar 2,87 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil ini telah menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti H_a diterima sehingga variabel *good governance*, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pemerintah.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen (*good governance*, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel independen (kinerja pemerintah Kota Makassar). Hasil uji koefisien determinasi (uji r) dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.614	.582	.30081

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Good Governance, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil penelitian, diperoleh data penelitian atas nilai koefisien korelasi sebesar 0,784 atau sama dengan 78,4%, sehingga 78,4% kinerja pemerintah (Y) dapat diterangkan oleh variabel X (*Good Governance*, Lingkungan Kerja dan Motivasi), sedangkan sisanya 21,6 (100%-78,4%). Sedangkan *R Square* menjelaskan tentang besar variasi y yang disebabkan oleh X, dimana hasil perhitungan nilai R^2 sebesar 0,614 atau 61,4%. *Adjusted R Square* merupakan nilai R^2 disesuaikan sehingga gambar akan mendekati mutu dari penajakan model dan hasil perhitungan nilai *adjusted R square* sebesar 0,582 atau 58,2%.

Penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi sebesar 58,2%, yang berarti kedua variabel independen, baik itu *good governance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pemerintah Kota Makassar. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 61,4% dan sisanya sebesar 38,6% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil mendukung semua hipotesis yang diajukan. Penjelasan rincinya ialah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama, bahwa variabel *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan *good governance* maka kinerja Pemerintah Kota Makassar akan semakin baik.
2. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja di dalam pemerintahan



- maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pemerintah Kota Makassar.
3. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemerintah Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi di dalam pemerintahan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pemerintah Kota Makassar.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa *good governance*, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah kota makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2016). The Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), 1–22. <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>
- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2017). Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah: Semu atau Nyata? *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 21(2), 105(2), 105117. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss2.art3>
- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2018). Indonesian Local Government's Accountability and Performance: The Isomorphism Institutional Perspective. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, 19(1), 1–11. <https://doi.org/10.18196/jai.190187>
- Ashworth, R., Boyne, G., & Delbridge, R. (2009). Escape from the Iron Cage? Organizational Change and Isomorphic Pressures in the Public Sector. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 165–187. <https://doi.org/10.1093/jopart/mum038>
- Ayu, Dhea Sekar dan Hetty Krisnani. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Sehingga Menghasilkan Suatu Hubungan yang Erat Antar Petugas K3L Unpad*. Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjajaran.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga. Jakarta
- Batti, Reschie Pratama. 2018. *Analisis Pengaruh Good Governance, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintahan Kabupaten Toraja Utara*. Skripsi. Makassar: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Devino, Abdillah Joey. 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raja Indo di Makassar*; Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Elizar & Tanjung, Hasrudy. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Imiah Magister Manajemen.

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Edisi Pertama. Makassar
- Freeman, Edward. 1984. *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitnam.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Godfrey, J., Hodgson, A., dan Holmes, S. 2010. *Accounting Theory 7th Edition*. New York: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Guilford, J.P. & Benjamin Frucher. 1978. *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Habibi, Muhammad Mutjaba. 2015. Analisis Pelaksanaan Desentralisasi dalam Otonomi Daerah Kota/Kabupaten. Jurusan Hukum dan Kewarganegaraan, Universitas Negeri Malang.
- Idrus, Muhammad. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Edisi Kedua). Jakarta: Erlangga.
- Khoriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* Pada CV. AJI BALI JAYA WIJAYA SURAKARTA. Skripsi, S1, UMS, Dipublikasikan.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2010. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Nurkhamid, M. (2008). Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, 3(1), 45–75.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Yayasan AiniSyam: Pekanbaru.
- Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang *Sistem Informasi Keuangan Daerah*.
- Pinheiro, Romulo. 2015. *The Role of Internal and External Stakeholders*. Universitas i Agder: ResearchGate Publication.
- Putra, I. Wayan Gde Yogiswara Darma, dkk. 2018. The Effect of Internal Control

- System, Tri Hita Karana Culture and Good Governance on Government Performance. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 42(3), 26-37.
- Putro, Andreas Wahyu Anggoro. 2018. *Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Good Governance terhadap Kinerja di Pemerintah Kota Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi STIE Widya Wiwaha.
- Rahmawati, Novi. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah (KPW) Waru, Sidoarjo Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Reeve, James M. 2009. *Pengantar Akuntansi Adaptasi Indonesia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rini, R., & Damiati, L. (2017). Analisis Hasil Audit Pemerintahan dan Tingkat Korupsi Pemerintahan Provinsi di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, 4(1), 73-90. [73-90.73org/10.24815/jdab.v4i1.493](https://doi.org/10.24815/jdab.v4i1.493).
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Scott, W. R. 2003. *Organizations: Rational, Natural, And Open Systems*. New York: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance Dalam Rangka Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju.
- _____. 2003, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kelima, edisi revisi, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods for Business 7th Edition*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Sembiring, Bobby Frathama. 2017. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan*. Skripsi. Makassar: Program Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.



- Sujarweni, V.W. 2016. *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryadi, Agus. 2016:20. *The Governance of Tin Mining in Bangka-Belitung Archipelago Province (From Perspective of Good Governance)*. Universitas Padjajaran, Jawa Barat.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. “*Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*”. Simposium Nasional Akuntansi Vol X AMKP-02 hal 1-56.
- Umayu, Fatmaulia. 2012. *Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*. Skripsi. Medan: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara.
- United Nations Development Program (UNDP). 1997. “*Governance for Sustainable Human Development*”.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
www.dosenpendidikan.co.id/stakeholder

