

## Pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung

Kadek Indah Widasari<sup>1</sup>  
I.G.A.M Asri Dwija Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali - Indonesia  
email: [indahwidasari@gmail.com](mailto:indahwidasari@gmail.com)/Telp: +68 8792954494

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali – Indonesia

### ABSTRAK

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang desa merupakan perwujudan Nawa Cita prioritas ketiga yang menyatakan membangun Indonesia dimulai dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam suatu kerangka negara kesatuan. Kenyataannya masih banyak ditemukan kelemahan dari penyelenggara pemerintahan desa dalam pelaksanaan UU No.6 Tahun 2014. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *Good Governance*, dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Badung. Kabupaten Badung memiliki jumlah desa sebanyak 46 desa, penentuan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik Slovin. Responden penelitian antara lain Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) di masing-masing desa dengan jumlah responden 80 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Good Governance* dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung.

**Kata kunci :** *Good governance*, budaya organisasi, kinerja manajerial.

### ABSTRACT

*Undang-Undang No. 6 of 2014 about the village is the embodiment of Nawa Cita third priority which states build Indonesia starting from the edge by strengthening the regions and villages within the framework of the unitary state. The reality is still found many weaknesses of the village government officials in carrying out the mandate of Undang-Undang No.6 of 2014. This research aims to examine the influence of Good Governance and organizational culture to the managerial performance of village government officials in Badung regency. Badung regency has a total of 46 village, sample determination using probability sampling with Slovin technique. Respondents of this research are Village Head, Village Secretary, Finance Chief, Village Consultative Board (BPD) and Community Empowerment Institution (LPM) in each village in Badung Regency with 80 respondents. Data analysis technique in this research use Multiple Linear Regression Analysis. The results of this research indicate that the variables of Good Governance, organizational culture, and competence have a positive effect on the managerial performance of village government officials in Badung Regency.*

**Keywords:** *Good governance, Organizational Culture, Managerial Performance*

## **PENDAHULUAN**

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa merupakan salah satu perwujudan program presiden yaitu Nawa Cita prioritas ke tiga yang menyatakan membangun Indonesia dimulai dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam suatu kerangka negara kesatuan. Pengaturan desa merupakan kebutuhan yang wajib di penuhi untuk menjalankan rumah tangga desa yang lebih baik. Menariknya dalam UU Desa No. 6 Tahun 2014 juga disebutkan alokasi anggaran untuk desa yang bersumber dari pusat dilakukan dengan mengefektifkan program yang berbasis desa secara merata dan berkeadilan, yang artinya pemerintah pusat bertanggungjawab atas pendanaan terhadap desa yang kemudian diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 22 Tahun 2015 tentang Dana Desa.

Dana Desa merupakan dana yang bersumber dari APBN yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui APBD kabupaten/kota, dan digunakan untuk mendanai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat. Tahun 2015 merupakan awal dikurirkannya Dana Desa, dimana besaran alokasi dana desa semakin ditingkatkan dari tahun ke tahun, sebagai bentuk dari komitmen Pemerintah terhadap pelaksanaan desentralisasi di Indonesia. Pada tahun 2015, jumlah anggaran yang dialokasikan untuk Dana Desa mencapai Rp 21 triliun dan semakin meningkat dari tahun ke tahunnya.

Meskipun selama lebih dari dua tahun implementasi dana desa, masih banyak ditemukan permasalahan yang mengindikasikan penerapan kinerja yang

kurang optimal dengan indikasi permasalahan diantaranya terdapat kelemahan administrasi keuangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan dana desa.

Kabupaten Badung memperoleh urutan ke-7 dalam pengalokasian dana desa, sedangkan luas wilayah Kabupaten Badung menempati urutan ke enam dari sembilan Kabupaten Kota yang berada di Provinsi Bali dengan luas wilayah 418,62 (7,242%) (informasipedia.com; 2016). Luas wilayah dibandingkan dengan nilai alokasi Dana Desa terlihat porsi pembagian Dana Desa atau angka dalam rupiah lebih bernilai besar di Kabupaten Badung dibandingkan dengan kabupaten lain seperti Kabupaten Jembrana yang memiliki wilayah lebih luas yang tertera dalam Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2015 terkait pembagian alokasi Dana Desa.

Sejalan dengan pendapat dari I Nyoman Yos Sridana, SH., MSi. selaku kabid PEMDES Kabupaten Badung menyatakan masih ditemukannya beberapa permasalahan seperti dalam pengelolaan dan pertanggungjawaban Dana Desa, perangkat desa masih belum memahami dengan jelas peraturan yang dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi serta Kementerian Keuangan, kompetensi perangkat desa yang masih kurang, serta belum maksimalnya pendampingan desa untuk membantu dan mengawal para perangkat desa dalam mengelola Dana Desa (www.jayapos.com). Kinerja penyelenggara pemerintah desa masih diragukan keseriusannya dalam mewujudkan visi misi organisasinya.

Kinerja manajerial penyelenggara pemerintah desa merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran sebagai penjabaran dari visi, misi, dan tujuan instansi pemerintah desa yang mengindikasikan seberapa besar tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan- kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari aparaturnya pemerintah desa tersebut. Kepuasan terhadap kinerja dapat dipahami dalam kaitannya dengan individu yang memiliki tujuan lebih yang ditunjukkan dengan cara menguasai tugas atau mempertunjukkan kemampuan (Schmidt, *et al.* 2000). Penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang penting karena akan sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan pada suatu perusahaan (Amertadewi dan Dwirandra, 2013). Hal ini juga terjadi dalam organisasi sektor publik dimana pengukuran kinerja akan membantu dalam pengoptimalan suatu organisasi terhadap pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan guna mencapai tujuan organisasi sektor publik.

Prinsip *good governance* merupakan prinsip pokok yang harus diberlakukan diseluruh negara di dunia termasuk Indonesia (Nugraheni dan Subaweh, 2008). Abdul-Qadir dan Kwanbo (2012) mengatakan bahwa tata kelola perusahaan berkaitan dengan hubungan antara berbagai pemangku kepentingan perusahaan. Tujuan utama dari implementasi prinsip-prinsip *good governance* yaitu kinerja organisasi semakin meningkat serta hak dan kewajiban masyarakat dapat terpenuhi (Nubatonis dkk., 2014). Dari perspektif *agency theory*, pengukuran kinerja yang baik akan mengurangi asimetri informasi dan dapat mencegah manajer publik untuk berperilaku oportunistik (*dysfunctional behavior*),

yang selanjutnya akan dapat terwujud tata kelola pemerintahan yang baik (Ulum,2011).

*Good Governance* adalah penyelenggaraan pemerintah yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (Halim dan Damayanti, 2007:83). Secara administrative, ekonomi, dan politik pemerintah mempunyai kewenangan mengelola urusan-urusan negara dalam berbagai aspek dan tingkatan. Howard (2006) juga menyatakan hal tersebut sebagai kekuatan dan hak prerogatif yang unik dari masyarakat.

UU No. 6 Tahun 2014 menyatakan penyelenggaraan pemerintah desa berdasarkan asas kepastian hukum, keterbukaan, akuntabilitas, efektivitas efisiensi, partisipatif. Kesadaran pemerintah tentang adanya akuntabilitas dan prinsip – prinsip *Good Governance*, pemerintah mulai mewujudkan kinerja pemerintahan yang baik menuju *Good Governance* (Acintya dan Putri, 2015). Adanya akuntabilitas diharapkan pemerintah dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat dipercaya oleh masyarakat (Onuorah dan Appah, 2012). Penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* mampu meminimalisir terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial suatu organisasi.

Penelitian Fimela (2011) menyatakan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik. Windiarso (2015) dan Fauziah (2016) menyatakan prinsip-prinsip *good corporate governance* berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintahan. Aisyah dkk (2014) *Good governace*

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Namun berbeda dengan penelitian Susanto (2015) yang menyatakan bahwa variabel *Good Governance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

Pencapaian kinerja yang efektif juga diperlukan suatu kesadaran individu aparatur pemerintah dengan disiplin kerja yang baik. Manajemen mempunyai peran penting dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi sektor publik, namun tidak hanya kemampuan manajemen semata tidaklah cukup menjadikan kinerjanya baik. Budaya organisasi penting bagi setiap organisasi. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Dzulkifli, 2013).

Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Kusumawati, 2008). Usoro dan Adigwe (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi menggambarkan keadaan organisasi yang sesungguhnya dari sebuah organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Calori dan Sarnin serta Sheridan (dalam Vandenberghe, 1999) budaya organisasi berperan efektif dalam suatu organisasi juga meningkatkan tanggungjawab individu dalam organisasi. Zang, Y *et al.* (2009) menyimpulkan bahwa ada pengaruh dan hubungan signifikan dari berbagai macam karakteristik

budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah yang mengacu pada konsep Denison (1995) yang mengelompokkan budaya organisasi menjadi empat karakteristik yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan adaptasi dan misi. Budaya organisasi yang tumbuh menjadi kuat dalam suatu organisasi akan dapat memacu organisasi untuk dapat berkembang kearah yang lebih baik (Robbins, 2006).

Falikhatun (2003) menemukan bahwa secara terpisah hanya tipe budaya birokratis dan tipe budaya suportif yang mempunyai pengaruh positif dengan kinerja aparat unit-unit pelayanan publik. Kusumawati (2008), Rahardjo (2016) dan Kusumah (2015) menemukan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Arumsari (2016) menemukan bahwa semakin kuatnya budaya organisasi pada KAP maka kinerja auditor yang dihasilkan semakin baik pula. Penelitian Astuti (2010) menjelaskan bahwa penerapan prinsip *Good Corporate Governance* masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kita (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Klungkung. Berbeda dengan penelitian lainnya, Trisnaningsih (2007) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung pada kinerja auditor.

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Agency Theory* dan *Stewardship Theory*. Menurut Jensen dan Meckling (1976) *agency theory* adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Asumsi teori keagenan menurut Eisenhardt (1989) adalah asumsi tentang sifat manusia, yaitu manusia yang mengutamakan kepentingan sendiri (*self interest*), keterbatasan rasionalitas atau daya pikir terbatas terhadap persepsi masa depan

(*bounded rationality*), dan cenderung untuk selalu menghindari resiko. Ini juga sering terjadi dalam organisasi sektor publik.

Zimmerman (1977) mengatakan bahwa konflik keagenan terjadi dalam semua jenis organisasi. Hubungan antara prinsipal dan agen dapat mengarah pada kondisi informasi asimetri (*asymmetrical information*) karena agen berada pada posisi yang memiliki informasi lebih banyak tentang organisasi dibandingkan dengan prinsipal. Pada instansi pemerintah daerah hubungan antara prinsipal dan agen adalah agen melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan terkait dengan anggaran daerah sedangkan prinsipal memiliki peran dalam melaksanakan pengawasan (Hasanah dan Suartana, 2014).

Teori *stewardship* adalah penggambaran kondisi manajer yang termotivasi dari target hasil utama kepentingan organisasi bukan termotivasi terhadap kepentingan pribadinya (Donaldson dan Davis, 1991). Teori ini menggambarkan situasi para manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih merujuk kepada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Riyadi dan Yulianto, 2014). Penerapan *Good Governance* dan budaya organisasi akan meminimalisir terjadi penyalahgunaan wewenang yang terjadi pada penyelenggara pemerintahan desa yang memiliki lebih banyak informasi dibandingkan masyarakat karena asumsi sifat manusia yang mengutamakan kepentingan diri sendiri.

Permasalahan tentang asimetri informasi yang terjadi pada sektor publik sama juga halnya dengan yang terjadi pada sektor swasta sehingga semakin menunjukkan secara prinsip teori keagenan juga berlaku pada sektor publik

(Eaton dan Akers, 2007). *Good governance* digunakan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan kepercayaan bagi pemegang saham dan masyarakat (Trisnaningsih, 2007). FCGI (2000) dalam Aisyah dkk (2014) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *Good Governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui tercapainya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. Penelitian Acintya dan Putri (2015) menyatakan *Good Governance* berpengaruh positif pada kinerja pemerintah.

Penerapan *Good Governance* dapat meningkatkan kinerja karena dengan penerapan *Good Governance* yang baik dalam organisasi sektor publik maka dapat membantu aparatur pemerintahan dalam pengambilan keputusan yang efektif untuk menyalurkan kepentingan antara pemberi wewenang dan penerima wewenang. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: Penerapan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

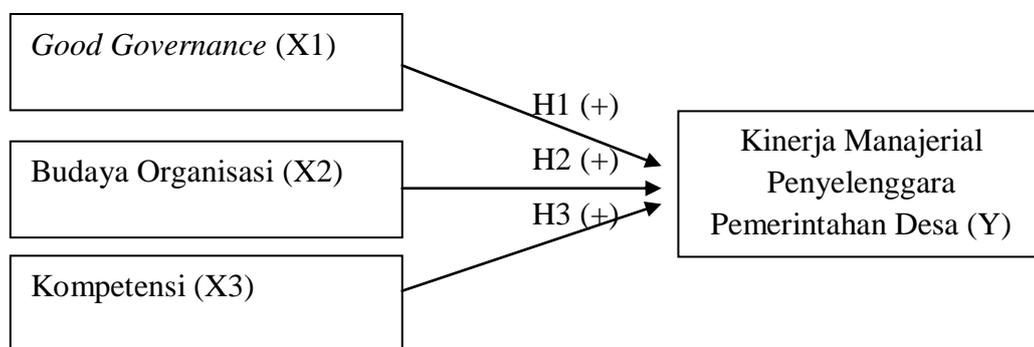
Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi (Holmes dan Marsden, 1996). Budaya organisasi dipercaya mempengaruhi sikap individu mengenai hasil, seperti komitmen, motivasi, moral dan kepuasan (Chen, 2004). Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan mampu memacu individu untuk sepenuhnya bekerja kepada organisasi, bertanggungjawab atas apa yang menjadi tanggungjawabnya dan tentunya hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Schimmoeller (2010) ada hubungan

yang signifikan antara tipe yang spesifik dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2015:12).



**Gambar 1. Desain Penelitian**

Ruang lingkup penelitian terbatas pada di Pemerintah Desa di Kabupaten Badung pada tahun 2017. Obyek penelitian dalam penelitian adalah *Good Governance*, budaya organisasi, kompetensi dan kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa dan kinerja manajerial penyelenggara pemerintah desa di Kabupaten Badung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Good Governance*, budaya organisasi.

Mardiasmo (2004:17) *Good Governance*, dapat diartikan sebagai cara mengelola urusan publik dan tata pemerintahan mencakup semua mekanisme, proses dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok masyarakat dapat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka. Indikator

variabel *Good Governance* adalah partisipasi, transparansi, daya tanggap, taat hukum, akuntabilitas, kesetaraan, efektivitas dan efisiensi, visi strategik, dimana instrumen dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian (Achintya dan Putri, 2015). Moorhead dan Ricky (1999), memberikan definisi budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Instrumen untuk budaya organisasi diadopsi dari penelitian Asih (2016) yang terdiri dari tujuh item pertanyaan yang indikatornya diadopsi dari Tampubolon (2012). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa (Y). Mahoney *et al.* (1963) kinerja manajerial adalah seberapa jauh manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, *staffing*, negosiasi, representasi, kinerja secara menyeluruh. Kinerja Manajerial diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitiannya Giri (2014) terdiri dari 10 item pertanyaan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis, yaitu: data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa data hasil skor kuesioner yang diukur menggunakan skala *Likert*. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu data pendapat responden dalam pengisian kuisisioner dan daftar nama desa yang terdapat di Kabupaten Badung. Data primer dalam penelitian ini adalah Data diperoleh langsung dari aparaturnya penyelenggara pemerintahan desa yang ada di Kabupaten Badung dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data mengenai jumlah desa

diKabupaten Badung yang diperoleh melalui web resmi Pemerintah Kabupaten Badung.

Populasi dalam penelitian ini adalah penyelenggara pemerintahan desa yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, unsur Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan unsur Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM). Setiap desa ditentukan 5 orang Penyelenggara Pemerintahan desa yang berkedudukan di 46 desa se Kabupaten Badung = 230 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis 10 %.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dan observasi. Metode kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin yang telah diberi nilai dengan skala Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan 1 (poin); Tidak Setuju (TS) diberikan poin (2); Kurang Setuju (KS) diberikan poin (3); Setuju (S) diberikan poin (4); Sangat Setuju (SS) diberikan poin (5). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear berganda karena menggunakan 2 variabel independen dan untuk menguji hubungan antara variabel terikat (*Good Governance* dan budaya organisasi) terhadap variabel bebas (kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa). Bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y = kinerja manajerial
- $\alpha$  = konstanta
- $\beta_{1,2}$  = koefisien regresi dari variabel independen

$\varepsilon$  = *error term*(faktor pengganggu/residual)  
 $X_1$  = *good governance*  
 $X_2$  = budaya organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *r pearson correlation* terhadap skor total di atas 0,30 (Sugiyono, 2014: 178). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1. Variabel *Good Governance* nilainya antara 0,341-0,642, budaya organisasi nilainya antara 0,555-0,738 dan kinerja manajerial memiliki nilai antara 0,477-0,750 . Nilai *Pearson Correlation* berada di atas 0,30 yang artinya pernyataan kuisioner dari keempat variabel tersebut adalah valid.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Colleration</i>	Keterangan
1	<i>Good Governance</i> (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,546	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,557	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,341	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,642	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,541	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,478	Valid
		X <sub>1.7</sub>	0,630	Valid
		X <sub>1.8</sub>	0,550	Valid
		X <sub>1.9</sub>	0,519	Valid
		X <sub>1.10</sub>	0,621	Valid
		X <sub>1.11</sub>	0,579	Valid
		X <sub>1.12</sub>	0,629	Valid
		X <sub>1.13</sub>	0,597	Valid
		X <sub>1.14</sub>	0,623	Valid
		X <sub>1.15</sub>	0,543	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,712	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,738	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,617	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,555	Valid

No.	Variabel	Item	<i>Pearson Colleration</i>	Keterangan
		X <sub>2.5</sub>	0,633	Valid
		X <sub>2.6</sub>	0,576	Valid
		X <sub>2.7</sub>	0,576	Valid
3	Kompetensi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,600	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,649	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,676	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,670	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,729	Valid
		X <sub>3.6</sub>	0,765	Valid
		X <sub>3.7</sub>	0,640	Valid
		X <sub>3.8</sub>	0,704	Valid
		X <sub>3.9</sub>	0,737	Valid
		X <sub>3.10</sub>	0,589	Valid
		X <sub>3.11</sub>	0,595	Valid
		X <sub>3.12</sub>	0,769	Valid
4	Kinerja Manajerial (Y)	Y.1	0,477	Valid
		Y.2	0,750	Valid
		Y.3	0,627	Valid
		Y.4	0,568	Valid
		Y.5	0,683	Valid
		Y.6	0,509	Valid
		Y.7	0,574	Valid
		Y.8	0,629	Valid
		Y.9	0,479	Valid
		Y.10	0,642	Valid

*Sumber:* Data diolah, 2017

Reliabilitas menunjukkan seberapa jauh suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian. Alat pengukuran dikatakan reliabel apabila suatu alat pengukuran digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	<i>Good Governance</i>	0,843	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,739	Reliabel
3	Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa	0,772	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel diperoleh Koefisien *Alpha Cronbach* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Statistik deskriptif merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian data sehingga memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
<i>Good Governance</i>	80	15,000	37,563	26,93886	6,658265
Budaya organisasi	80	14,111	29,322	21,07233	3,836200
Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintah Desa	80	13,722	31,864	21,51153	4,551853

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3, dapat dijelaskan deskripsi secara umum hasil penelitian sebagai berikut. Variabel *Good Governance* memiliki nilai minimum sebesar 15,000 dan nilai maksimum sebesar 37,563. Nilai rata-rata 26,93886 dengan penyimpangan nilai rata-ratanya yang ditunjukkan melalui standar deviasi

sebesar 6,658265. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 14,111 dan nilai maksimum 29,322. Nilai rata-rata 21,07233 dengan penyimpangan nilai rata-ratanya yang ditunjukkan melalui standar deviasi sebesar 3,836200. Variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa memiliki nilai minimum 13,722 dan nilai maksimum 31,864. Nilai rata-rata 21,51153 dengan dengan penyimpangan nilai rata-ratanya ditunjukkan melalui standar deviasi sebesar 4,551853.

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka model persamaan regresi harus melalui uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan diantaranya yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedstisitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		80
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,00000
	<i>Std. Deviation</i>	3,488061
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,078
	<i>Positive</i>	0,078
	<i>Negative</i>	-0,074
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200

*Sumber:* Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. ditunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 ( $0,200 > 0,05$ ) bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya hubungan atau korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lainnya. Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat nilai *tolerance* dari masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian bebas dari multikolinieritas.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		<b>Keterangan</b>
	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>	
<i>Good Governance</i>	0,749	1,336	Tidak ada multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,749	1,336	Tidak ada multikolinieritas

*Sumber:* Data diolah, 2017

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel *Good Governance* dan budaya organisasi > 0,05 yang artinya variabel tersebut tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas disajikan pada Tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Good Governance</i> (X1)	0,554	Bebas Heterokedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,295	Bebas Heterokedastisitas

*Sumber:* Data diolah, 2017

Analisis linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2014:277). Hasil uji analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<b>B</b>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	5,795	2,297		2,523	0,014
<i>Good Governance</i> (X <sub>1</sub> )	0,287	0,069	0,420	4,162	0,000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,379	0,120	0,319	3,162	0,002
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	0,398				
<i>F Hitung</i>	27,065				
<i>Sig. F</i>	0,000				

*Sumber:* Data diolah, 2017

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

$$= 5,795 + 0,287 X_1 + 0,379 X_2$$

Berdasarkan dari model regresi di atas, hasil yang didapatkan sebagai berikut. Nilai konstanta 5,795 menunjukkan jika variabel *Good Governance* (X<sub>1</sub>), budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan kompetensi (X<sub>3</sub>) bernilai konstan, maka variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) memiliki nilai positif sebesar 5,795. *Good Governance* (X<sub>1</sub>) memiliki nilai koefisien 0,287, hal ini menggambarkan bahwa setiap terjadi kenaikan satu satuan variabel *Good Governance* (X<sub>1</sub>) dapat meningkatkan nilai kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) sebesar 0,287 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap atau konstan. Budaya organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai koefisien 0,379, ini menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi

( $X_2$ ) dapat meningkatkan nilai kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) sebesar 0,379 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* = 0,398 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (*good governance*, budaya organisasi dan kompetensi) berkontribusi pengaruh sebesar 39,8 persen terhadap variabel terikat (kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa dan sisanya sebesar 60,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk variabel terikat kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa sebesar 27,065 signifikansi F = 0,000. Nilai signifikansi F = 0,000 artinya (sig. F < 0,05) yang menunjukkan tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian adalah layak. Hasil ini dapat memberikan arti bahwa variabel *Good Governance* dan budaya organisasi mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa.

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari signifikansi hasil uji t masing-masing variabel pada Tabel 7. Uji t pada dasarnya bertujuan untuk menguji hipotesis apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan di dalam penelitian ini, maka berdasarkan Tabel 7 hasil pengujian hipotesis dinyatakan sebagai berikut.

Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa *Good Governance* bernilai positif terhadap kinerja manajerial. Hasil uji t sebesar 4,162 dengan tingkat ( $\text{sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$ ) sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa penerapan *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Badung. Sejalan dengan teori agensi menurut Eisenhardt (1989) adalah asumsi tentang sifat manusia, penerapan *Good Governance* pada suatu organisasi akan mampu meminimalkan sifat oportunistik dari para manajemen sehingga berdampak pada perbaikan kinerja organisasi. Dalam hubungan atau kontrak terjadi masalah agensi yang timbul karena adanya asimetri informasi antara agen dan prinsipal. Salah satu cara yang digunakan untuk memonitor masalah kontrak dan membatasi perilaku oportunistik manajemen adalah dengan menerapkan prinsip *Good Governance*.

FCGI (2000) dalam Aisyah dkk (2014) menyebutkan bahwa dengan melaksanakan *Good Governance*, salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkatkan kinerja melalui tercapainya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta lebih meningkatkan pelayanan kepada publik. Pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja juga menguatkan pernyataan Mustikarini dan Fitriyani (2007) bahwa seiring dengan apa yang diinginkan masyarakat terhadap pemerintah pasca reformasi tahun 1998, prinsip *Good Governance* menjadi relevan terhadap pemerintahan yang lebih transparan, akuntabel, dan berkeadilan. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Fimela (2011) menyimpulkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik. Aisyah dkk (2014) *Good governance*

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Acintya dan Putri (2015) menyatakan *Good Governance* berpengaruh positif pada kinerja pemerintah Kota Denpasar.

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa budaya organisasi bernilai positif terhadap kinerja manajerial. Hasil uji t sebesar 3,162 dengan tingkat ( $\text{sig.} = 0,002 < \alpha = 0,05$ ) sehingga  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Badung.

Asumsi mengenai teori keagenan menurut Einsenhardt (1998) salah satunya adalah asumsi tentang sifat manusia yang akan bertindak oportunistik. Sejalan dengan teori agensi tentang asumsi sifat manusia, budaya organisasi yang positif dan kondusif yang diterapkan di dalam organisasi pemerintahan desa mampu memotivasi para anggota organisasi untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi (Holmes dan Marsden, 1996). Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Rahardjo (2016) dan Kusumah (2015) menemukan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Kita (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Klungkung.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di

Kabupaten Badung. Penerapan *Good Governance* diterapkan dalam mewujudkan kinerja pemerintah yang baik akan meningkatkan kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Badung. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung. Semakin baik budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Badung.

Berdasarkan keterbatasan penelitian, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi dan sampel penelitian, dilakukan pada lokasi yang berbeda tidak hanya yang berada di wilayah Kabupaten Badung saja, sehingga diperoleh hasil penelitian yang tingkat generalisasinya lebih tinggi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel bebas lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa antara lain partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dan disarankan agar melakukan lingkup penelitian terhadap kinerja manajerial yang lebih luas (*financial* maupun *non-financial*).

## **REFERENSI**

- Abdul-Qodir, Ahmad Bawa and Kwanbo, Mansur Lubabah. 2012. Corporate Governance and Financial Performance of Bank in the Post-Consolidation Era in Nigeria. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2): pp: 27-36.
- Acintya, I Gusti Ayu Agung Diah dan Putri, I G. A. M. Asri Dwija. 2015. Kinerja Pemerintah Kota Denpasar Dalam Implementasi SAKIP dan Penerapan *Good Governance*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 12(2), hal.233-248.
- Aisyah, Siti. Karmizi dan Safitri, Eni. 2014. Pengaruh *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten

- Kampar). *Jurnal Online Mahasiswa* Fakultas Ekonomi Universitas Riau, 1(2).
- Amertadewi, Tjokorda Istri Mas dan Dwirandra, A.A.N.B. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan dan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(3), hal.550-556.
- Arumsari, Adelia Lukyta dan Budiarta, I Ketut. 2016. Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), hal.2297-2304.
- Asih, Ni Putu Yuni. 2016. Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Budgetary Slack dengan Etika, Budaya Organisasi, *Oppurtunistic Behaviour* dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Udayana* 5(12).
- Astuti, Feni. 2010. Analisis Pengaruh Pengendalian Intern, Budaya Organisasi, dan Penerapan Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi empiris pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk cabang Banyuwangi). *Skripsi Universitas Jember*.
- Chen, Li Yueh. 2004. Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan, *Journal of American Academy of Business*. Sep 2004.5(1/2) , pp:432-438.
- Davis, J.H., Schoorman, F.D., & Donaldson, L. 1997. Toward a Stewardship Theory of Management. *Academy of Management Review*, 22: pp:20-47.
- Dzulkifli, Muhammad. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*.
- Eaton, Tim V. and Akers, Michael D. 2007. Whistle blowing and Good Governance. *The CPA Journal*. 77(6): pp:66-77.
- Einserhardt, K.M., 1989. Agency Theory: An Assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1), hal.57-74.

- Falikhatun. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control* Dan Penerapan System Informasi Terhadap Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik. *Jurnal Emprika*, 16(2), hal.263- 281.
- Fauziah, Shifa. 2016. Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance*, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris Pada SKPD Kota Surakarta). Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fimela, Ulfa. 2011. Pengaruh *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik. *Skripsi* Universitas Riau.
- Giri, Dwi Baskara Wiguna Made. 2014. Pengaruh Partisipasi Penganggaran Pada Kinerja Manajerial Dengan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Komitmen Tujuan Anggaran Sebagai Variabel Pemediasi. *E-Jurnal Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Udayana*, 3(5), hal.707-722.
- Halim, Abdul. dan Damayanti, Theresia. 2007. *Pengelolaan Keuangan Daerah*. Edisi: Kedua. Cetakan: Pertama. Yogyakarta. Penerbit: UPP STIM YKPN.
- Hasanah, Cucu Ulvani, dan Suartana, I Wayan. 2014. Pengaruh Interaksi Motivasi dan Budaya Organisasi pada Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Senjangan Anggaran. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), hal.46-62.
- Holmes, S and Marsden, S 1996. An Exploration of the Espoused Organizational Cultures of Public Accounting Firms. *Accounting Horizon*, 10(3), pp:26.
- Howard J. Berman. 2006. *Public Trust and Good Governance*. *Inquiry Journal* (Proquest): pp: 6-9.
- Jensen and Meckling, W.H. 1997. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economic*, 3(4), hal.305-360.
- Kita, Ni Luh Made Nitya Sadni, 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klungkung. *Tesis* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Kusumah, Evi Teja dan Suharnomo. 2015. Analisis Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel

- Intervening (Studi pada Karyawan PT. Temprina Media Grafika Semarang). *E-Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*, 4(3), hal.1-15.
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang*, 3(6), hal.148-161.
- Mahoney, T.A. T.H Jardee, and S.J Carrol. 1963. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Southwestern Publishing C., Cincinnati, Ohio.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi
- Moorhead, G., dan Ricky, W.G, 1999. *Human Resources Management*, 7<sup>th</sup> Edition, Prentice Hall, Inc, New York.
- Nubatonis, Sondil E., Sugeng Rusmiwari dan Son Suwasono. 2014. Implementasi Prinsip – Prinsip *Good Governance* dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1).
- Nugraheni, Purwaniati dan Imam Subaweh. 2008. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 13(1), hal.48-58.
- Onuorah, Anastasia Chi-Chi dan Appah, Ebimobowei. 2012. Accountability and Public Sector Financial Management in Nigeria. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 1(6): pp:1-17.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 114 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Desa.
- Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2015 tentang Rincian APBN TA 2015.
- Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana Desa yang bersumber dari anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- Putri, IGAM Asri Dwija. 2012. Peranan *Good Corporate Governance* Dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(2), hal.193-204.
- Rahardjo, Edy.2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja aryaawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. LG Bagian Penjualan Indonesia Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Universitas Diponegoro*, 13, hal.98-109.

- Riyadi, Slamet dan Agung Yulianto. 2014. Pengaruh Pembiayaan Bagi Hasil, Pembiayaan Jual Beli, *Financing to Deposit Ratio* (FDR), *Non Performing Financing* (NPF) Terhadap *Profitabilitas* Bank Umum Syariah di Indonesia. *Jurnal Analisis Akuntansi*, 3(4), hal.466-474.
- Robbins, S.P. 2006. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Terjemahan*. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schimmoeller, Leon J. 2010. Leadership Style in Competing Organizational Cultures. Kravis Leadership Institute. *Leadership Review*, Vol.10: pp: 125-141.
- Schmidt, A.M., Hoover, P.B., Beauregard, R.S. and Johnson, D.S. 2000. Goal Orientation and Task Demand Effects on Motivation, Affect, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(5): pp:724-738.
- Tampubolon, Manahan. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran". *Simposium Nasional Akuntansi X*. UNHAS Makasar 26-28 Juli.
- Ulum, Akhmad Samsul. 2011. Peran Pengukuran Kinerja Dalam Mendukung *Good Governance* dalam Perspektif *Agency Theory*. *Jurnal Dinamika Akuntansi*. 3(1), hal.60 - 66.
- Usoro, Iniobong L & Adigwe, Obi P. 2014. *Budget practices and the Nigerian Civil Service: New Insights From An Organisational Culture Perspective*. *Developing Country Studies*, 4(10).
- Vandenberghe, C. 1999. Organizational Culture , Person- Culture Fit, and Turnover : a replication in the health care industry. *Journal of Organizational Behavior* , 20, hal.175-184.
- Windiarto, Randy Iman. 2015. Analisis Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan (Studi Empiris Pada SKPD Kota Surakarta). Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zang, Y et, al . 2009. The Relationship between Organizational Culture and Government Performance-Based on Denison Model. College of Management, Xi'an Polytechnic University Xi'an 710048, China, *Asian Sosial Science*, 5(11).

Zimmerman, Jerold J. 1977. The Municipal Accounting Maze: An Analysis of Political Incentives. *Journal of Accounting Research*, pp: 107-144.