

PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DENGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SEBAGAI PEMEDIASI

Meidylisa Patty¹

¹Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ambon
Email: meydips@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the implementation of good governance and organizational culture to the quality of financial statements with the transformational leadership as a variable of intervening both partially and simultaneously. This type of research is explanatory research. This research was conducted in 34 regional government working unit (SKPD) Ambon City. Data collection is done by spreading questionnaires, interviews and documentation. The research instruments were tested in advance with Spearman's validity test and Cronbach Alpha reliability test. The data analysis method used is Path analysis. The results of the research and hypothesis testing showed that the implementation of good governance and organizational culture both directly and indirectly through transformational leadership did not significantly affect the quality of financial statements both partially and simultaneously.

Keywords: Good governance, Cultural Organization, transformational leadership, quality financial report.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan *good governance* dan budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan dengan kepemimpinan transformasional sebagai variabel intervening baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian adalah *explanatory research*. Penelitian ini dilakukan di 34 Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) Kota Ambon. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu dengan uji validitas Spearman dan uji reliabilitas Cronbach Alpha. Metode analisa data yang digunakan adalah Analisis Jalur/ *Path Analysis*. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan *good governance* dan budaya organisasi baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas laporan keuangan baik secara parsial maupun simultan.

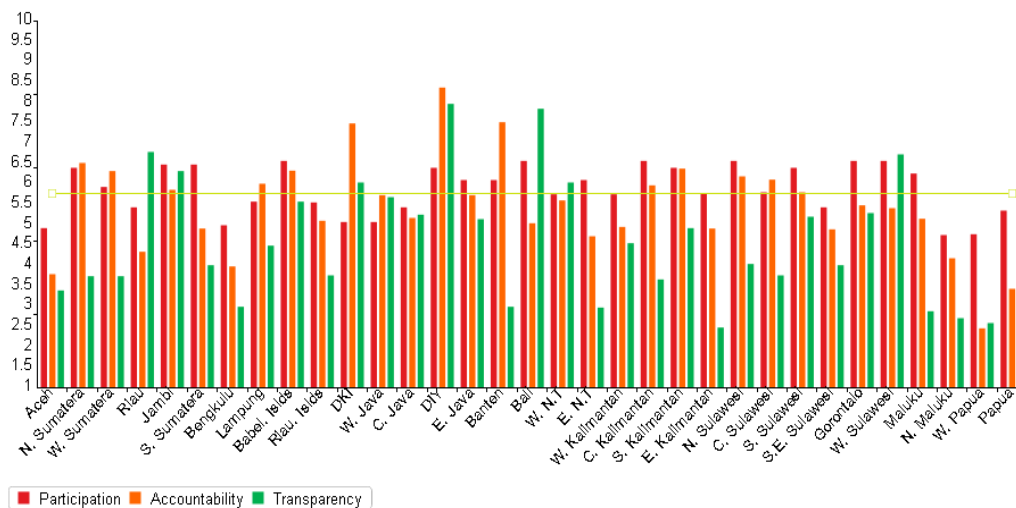
Kata kunci : *Good governance*, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Laporan Keuangan.

PENDAHULUAN

Terjadinya krisis ekonomi yang menghantam Indonesia tahun 1997 dan menghancurkan sebagian sendi-sendi perekonomian di Indonesia. Muncul istilah reformasi sebagai bentuk keinginan masyarakat akan adanya perubahan di berbagai sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara termasuk di lingkungan birokrasi pemerintah. *Good governance* adalah perubahan yang diharapkan melepaskan bangsa Indonesia dari kondisi keterpurukan.

Penerapan *good governance* di Indonesia sejak tahun 2000 sampai hari ini belumlah membawa hasil yang menggembirakan. Data terbaru berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Lembaga Kemitraan/Partnership berupa Indonesia Governance Indeks (IGI) pemerintah provinsi belum memberikan gambaran yang menggembirakan. Indeks Governance untuk dimensi partisipasi, akuntabilitas dan transparansi pemerintah provinsi di Indonesia secara umum masih dibawah standar. Dari data Indonesia Governance Indeks tahun 2016 dalam grafik 1.1, terlihat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mempunyai indeks terbaik dan yang terburuk adalah Provinsi Papua Barat dengan nilai indeks 10 sebagai indeks standar. Indeks Partisipasi secara umum diatas 4.70 tetapi indeks akuntabilitas dan transparansi ada provinsi yang masih sangat buruk dibawah angka 2.5.

Grafik 1.1 Indeks Governance Pemerintah Provinsi di Indonesia



Sumber : www.kemitraan.or.id

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), pemerintah diwajibkan untuk menyediakan laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan (UU No.17 Tahun 2003). Pembuatan laporan keuangan adalah suatu bentuk kebutuhan transparansi yang merupakan syarat pendukung adanya akuntabilitas yang berupa keterbukaan (*openness*) pemerintah atas aktivitas pengelolaan sumber daya publik (Schiavo-Campo and Tomasi, 1999 dalam Zeyn, 2011). Kewajiban memberikan informasi pertanggungjawaban pengelolaan keuangan/ kinerja keuangan berupa laporan keuangan yang

berkualitas, membawa beberapa perubahan penting yang mendorong agar pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah semakin baik antara lain; bentuk laporan pertanggungjawaban tidak lagi hanya berupa laporan realisasi anggaran, penyusunan laporan keuangan yang didasarkan atas standar akuntansi pemerintahan, penggantian sistem pencatatan akuntansi menjadi sistem akuntansi berpasangan dan basis akuntansi yang digunakan saat ini adalah basis kas menuju akrual (*cash toward accrual*), dan kewajiban menyusun dan menyelenggarakan sistem pengendalian intern. Perubahan – perubahan ini tentu saja membawa perubahan besar dalam budaya organisasi yang berkembang di dalam organisasi pemerintahan khususnya dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas sebagai bentuk reformasi transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintahan.

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak terlepas dari faktor budaya organisasi. Jones (2010) dalam Yasin (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai : “*The set of share values and norms that control organizational members interactions with each other and with people outside organization*” Pengertian tersebut selaras dengan pandangan Mathis dan Jackson (2011) dalam Yasin (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati (*the shared value and beliefs*) dan memberi makna serta pedoman bagi organisasi untuk bersikap. Lebih lanjut, bagi Wibowo (2011) dalam Yasin (2013) menyatakan budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti untuk bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Oleh karena budaya organisasi sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang maka budaya organisasi menjadi sesuatu yang tidak boleh tidak harus ada, dipahami dan diimplementasikan di dalam suatu organisasi.

Dalam penerapan nilai-nilai *good governance* dan budaya organisasi baru diperlukan kepemimpinan yang mampu melakukan perubahan. Syarat utama yang menjamin perubahan budaya organisasi adalah kepemimpinan yang kuat baik dalam kemampuan memimpin maupun ketajaman visinya. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya adanya reformasi yang membawa perubahan dengan pemberian otonomi yang seluas-luasnya terhadap daerah, sehingga daerah mendapat kewenangan diantaranya menentukan pemimpin daerahnya sendiri. Dalam budaya kerja pemerintahan di Indonesia juga dijelaskan, bahwa perubahan budaya organisasi berpengaruh pada perubahan perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan mengembangkan dan menumbuhkan budaya organisasi sangat ditentukan oleh perilaku pemimpin organisasi.

Di negara ini, banyak pemimpin dipilih dan terpilih atas dasar transaksi-transaksi (kepemimpinan transaksional), baik secara langsung maupun tidak langsung. Penentuan pucuk pimpinan dalam pemerintahan, setelah otonomi lebih banyak muncul karena *political power*. Contohnya kepemimpinan transaksional yakni pembagian jatah menteri dalam kabinet SBY – Boediono (2009-2014), dimana berdasarkan koalisi partai politik yang mendukung ketika pemilihan presiden. Demikian juga di daerah, pimpinan atau jabatan dalam pemerintahan daerah yang dipilih atas dasar titipan tim sukses kepala daerah sewaktu pemilihan kepala daerah. Dampak selanjutnya semakin subur perilaku kolusi, korupsi dan nepotisme yang seolah membudaya dalam pemerintahan kita. Saat ini pun, banyak pejabat-pejabat pemerintahan yang menduduki jabatannya bukan karena kompetensi, tetapi lebih banyak karena merupakan bagian dari siapa pusat pemimpin.

Kepemimpinan seharusnya ditumbuhkan di pemerintah adalah kepemimpinan transformasional, bukan transaksional. Kepemimpinan transaksional dan transformasional digambarkan oleh Marshall Sashkin & Molly G.S (2002) yaitu bahwa kepemimpinan transaksional menciptakan kerelaan pengikut terhadap pemimpin dalam pencapaian tujuan dengan ekspetasi akan imbalan atau menghindari hukuman. Sedangkan kepemimpinan transformasional menciptakan kerelaan mengikuti pemimpinnya karena nilai bersama yang diyakini untuk pencapaian tujuan bersama. Hasil penelitian yang dilakukan Yammarino et.al (1993) membuktikan kepemimpinan transformasional memiliki bobot pengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transaksional. Contoh yang bisa digambarkan dalam tujuan pelaporan keuangan yang berkualitas, kepemimpinan transaksional yang memiliki komitmen akan mengupayakan diperoleh laporan keuangan yang berkualitas dengan memberikan ekspetasi/harapan kenaikan pangkat/jabatan/tunjangan dan ada hukuman/sanksi jika target tersebut tidak tercapai. Sedangkan kepemimpinan transformasional akan menginternalisasi nilai-nilai kepada bawahan. Laporan keuangan yang berkualitas adalah untuk kepentingan diri pegawai yang mengerjakan juga untuk kepentingan organisasi pemerintahan serta pertanggungjawaban yang lebih luas kepada masyarakat.

Kota Ambon yang merupakan ibukota provinsi Maluku, Pemerintahannya dilayani oleh 34 SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah). Saat daerah lain di Indonesia mulai berpacu dengan adanya otonomisasi, daerah ini termasuk yang terparah dilanda konflik horizontal yang berlangsung di Provinsi Maluku dan Maluku Utara (1999-2002). Berkaitan dengan Kualitas Laporan Keuangan, pemerintah provinsi Maluku sampai dengan tahun 2012, berdasarkan hasil audit BPK; LKPD memperoleh opini *disclaimer*, dan hal ini sudah berlangsung sejak tahun 2006 (Antaraneews.com, 31/8/2012). Opini tersebut yang diberikan BPK disertai alasan, bahwa sejumlah rekomendasi yang diberikan untuk melakukan perbaikan namun tidak ditindaklanjuti seluruhnya secara baik dan tidak adanya kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Opini BPK bagi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Provinsi/kabupaten/kota di Maluku tahun 2012-2016 dalam tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Opini LKPD Provinsi/Kabupaten/Kota di Maluku Tahun 2012-2016

No	Entitas Pemerintah Daerah	2012	2013	2014	2015	2016
1	Prov. Maluku	TMP	TMP	TMP	TMP	
2	Kab. Buru	TMP	TMP	TMP	TMP	
3	Kab. Buru Selatan		TMP	TMP	TMP	
4	Kab. Kepulauan Aru	TMP	TMP	TMP	TMP	
5	Kab. Maluku Barat Daya		TMP	TMP	TMP	
6	Kab. Maluku Tengah	TMP	TMP	TMP	TMP	
7	Kab. Maluku Tenggara	TMP	TMP	TMP	WDP	WDP
8	Kab. Maluku Tenggara Barat	TMP	TMP	TMP	TMP	TMP
9	Kab. Seram Bagian Barat	TMP	TMP	TMP	TMP	
10	Kab. Seram Bagian Timur	TMP	TMP	TMP	TMP	
11	Kota Ambon	TMP	TMP	TMP	TMP	
12	Kota Tual	TMP	TMP	TMP	TMP	TMP

Sumber : Data diolah berdasarkan Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2016 (BPK, 2016)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat buruknya kualitas laporan keuangan yang dihasilkan oleh pemerintah provinsi/kabupaten/ kota di Maluku dengan adanya opini Tidak Memberikan Pendapat (*Disclaimer*). Perbaikan hanya tampak untuk kabupaten Maluku Tenggara Barat yang telah mampu mendapat Opini WDP di tahun 2011 dan 2012. Sedangkan Kota Ambon sejak tahun 2008 sampai saat ini masih menerima opini TMP. Pemberian Opini TMP pada umumnya karena laporan keuangan tidak dapat diyakini kewajarannya dalam semua hal yang material sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan yang dapat disebabkan oleh pembatasan lingkup pemeriksaan, kelemahan pengelolaan yang material pada akun asset tetap, kas, piutang, persediaan, investasi permanen dan non permanen, asset lainnya, belanja barang dan jasa serta belanja modal (BPK, 2013).

Hal ini pun menunjukkan rendahnya budaya transparansi dan akuntabilitas pemerintahan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Dengan kata lain penerapan prinsip-prinsip *good governance* belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dari tidak mampunya pemerintah Kota Ambon meningkatkan opini atas kualitas laporan keuangan yang dihasilkan. Adanya perubahan kepemimpinan kota Ambon tahun 2010, namun belum mampu mengubah kemampuan pemerintah menyajikan laporan keuangan yang lebih berkualitas. Tentunya kualitas keputusan dan kebijakan yang diambil berdasarkan laporan yang dipakai saat ini dapat kita simpulkan tidak terlalu baik.

KERANGKA TEORI

Pengertian Good Governance

Good governance secara etimologis terdiri dari dua kata yakni “*good*” dan “*governance*”. Dua kata dari bahasa Inggris dimana “*good*” artinya Baik dan “*governance*” berasal dari bahasa Prancis kuno “*gourvernance*” yang berarti pengendalian (*control*) dan suatu keadaan yang berada dalam kondisi terkendali (*the state of being governed*). Metafora yang dipakai untuk menggambarkan esensi dari pengertian ini adalah mengendalikan dan menakhodai sebuah kapal (*the idea of steering or captaining a ship*) (Batubara, 2006).

Berdasarkan konsep di atas, dapat dilihat bahwa *good governance* mempunyai tujuan yang lebih besar dari sekedar manajemen yang efisien dan penggunaan sumber daya ekonomi yang ekonomis. *Good governance* adalah strategi untuk menciptakan institusi masyarakat yang kuat dan juga untuk membuat pemerintah/publik sektor yang semakin terbuka, responsif, akuntabel, dan demokratis. Disamping itu, konsep *good governance* jika dikembangkan akan menciptakan *modern governance* (baik *good ‘national’ governance* maupun *good ‘local’ governance* yang handal yang tidak hanya menekankan aktivitasnya dalam kerangka efisiensi tetapi juga akuntabilitasnya di mata publik. Yang tak kalah pentingnya penerapan *good governance* sangat berperan dalam pencegahan dan pemberantasan praktek-praktek KKN. Hal ini berarti bahwa dengan adanya *good governance* maka penyalagunaan fasilitas publik untuk kepentingan pribadi dapat dihindarkan semaksimal mungkin.

Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari *organization culture* yang dapat didefinisikan dalam berbagai pengertian. Hofstede (2010) menyatakan budaya merupakan keseluruhan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial lain. Menurut Robbins (2013) “*organizational culture*

refers to a sistem of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations". Dimana budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi ini dengan organisasi lain. Organisasi yang berbeda, akan memiliki budaya yang berbeda sehingga dalam sebuah organisasi perlu dikembangkan budaya organisasi yang sejalan dengan visi, misi serta strategi dari organisasi tersebut.

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak terlepas dari faktor budaya organisasi. Jones (2010) dalam Yasin (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai *"The set of share values and norms that control organizational members interactions with each other and with people outside organization"*. Pengertian tersebut selaras dengan pandangan Mathis dan Jackson (2011) dalam Yasin (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati (*the shared value and beliefs*) dan memberi makna serta pedoman bagi organisasi untuk bersikap.

Kepemimpinan Transformasional

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan sejarah kehidupan manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dari bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Dalam perkembangannya, komponen kelompok atau organisasional yang sering diperdebatkan sebagai penggerak kemajuan ataupun kemunduran organisasi selalu menempatkan kepemimpinan sebagai titik perhatian. Konteks ini sangat nalar karena kepemimpinan merupakan salah satu komponen terpenting atau inti diantara komponen-komponen lain organisasi seperti struktur, budaya, praktik manajerial, misi, visi, tujuan dan strategi, kebijakan dan prosedur, serta iklim kerja.

Teori kepemimpinan transformasional di perkenalkan oleh Burns (1978), namun lebih diformulasikan secara empiris dengan baik oleh Bass (1985,1996) dengan memberikan perbedaan antara kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kedua tipe kepemimpinan ini ditentukan berdasarkan komponen perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi pengikutnya dan pengaruh yang pemimpin yang dirasakan oleh pengikut. Bass (1985,1996) sebagaimana dikutip dalam Yulk (2010, 277) menyatakan *" With transformational leadership, the followers feel trust, admiration, loyalty, and respect toward the leader and they are motivated to do more than they originally expected to do. The leader transforms and motivates followers by making them more aware of the importance of task outcomes, inducing them to transcend their own self-interest for the sake of the organization or team, and activating their higher-order needs. In contrast, transactional leadership involves an exchange process that may result in followers compliance with leader requests but is not likely to generate enthusiasm and commintment to task objectives.*

Teori Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional mengakui adanya sifat kepemimpinan dengan hubungan timbal balik. Pemimpin dan bawahan dipandang sebagai agen-agen yang membuat kesepakatan dan mengatur kekuatan-kekuatan relatif dalam sebuah proses pertukaran yang saling menguntungkan. (Bass;1985,1996; Burn;1978) *Transactional leadership meant that followers*

agreed with accepted, or complied with the leader in exchange for praise, rewards and resources or the avoidance of disciplinary action.

Bass dalam Narsa (2012) juga menyatakan ada dua karakteristik yang membentuk kepemimpinan transaksional, yaitu :

- *Contigent reward*, yang menggambarkan bahwa sistem pembayaran sudah lazim dipakai sebagai alat untuk mempengaruhi, yang mana ada kesepakatan secara eksplisit atau implicit atas tujuan yang akan dicapai dalam rangka untuk mendapatkan reward yang diinginkan.
- *Management by exception*, yang dicirikan bagaimana seorang pemimpin memonitor penyimpangan negatif yang dilakukan bawahan dan mengambil tindakan koreksi hanya jika bawahan gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pemimpin transaksional sering diberi label manajer yang baik. Mereka memberikan tanggung jawab dan kewenangan yang jelas bagi bawahan disertai kontrak kerja yang efektif sesuai dengan imbalan dan sanksi yang adil (Sashkin, 2011). Teori transaksional menyatakan bahwa pemimpin dan/atau bawahan dapat saling melaksanakan power atau pengaruh yang dilaksanakan dengan suatu proses pertukaran yang saling menguntungkan (Narsa,2012). Namun kepemimpinan transaksional cenderung tidak dapat membuat organisasi atau pihak-pihak yang terkait dengannya berkembang karena cenderung memanfaatkan berbagai pihak bagi kemajuan dirinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh deskriptif mengenai pengaruh *good governance*, budaya organisasi terhadap kualitas laporan keuangan, yang dimediasi kepemimpinan transformasional di pemerintah Kota Ambon. Penelitian ini merupakan penelitian bersifat deskriptif dan verifikatif. Periode waktu dalam penelitian ini adalah *cross section* dimana penelitian yang dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran, 2010:177).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Pemerintah Daerah Kota Ambon dengan jumlah populasi target secara keseluruhan adalah sebanyak 34 SKPD. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus jenuh, dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Tabel 3.2. berikut ini menunjukkan seluruh SKPD dalam lingkungan Pemerintah Kota Ambon yang merupakan populasi dan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 Jumlah SKPD di Kota Ambon

NO.	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
1	Sekretariat Kota
2	Sekretariat DPRD
3	Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan
4	Dinas Kebersihan dan Pertamanan
5	Dinas Kesehatan
6	Dinas Perikanan dan Kelautan

7	Dinas Koperasi dan UKM
8	Dinas Pariwisata Kebudayaan Pemuda dan Olahraga
9	Dinas Pekerjaan Umum
10	Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Aset Ekonomi
11	Dinas Pendidikan
12	Dinas Perdagangan dan Perindustrian
13	Dinas Pertanian dan Kehutanan
14	Dinas Sosial
15	Dinas Tata Kota
16	Dinas Perhubungan
17	Dinas Tenaga Kerja
18	Badan Kepegawaian Kota
19	Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan KB
20	Badan Pengelola Keuangan Kota
21	Badan Perencanaan dan Pembangunan Kota
22	Badan Penanggulangan Bencana
23	Inspektorat
24	Kantor Pengolahan Data Elektronik
25	Kantor Perpustakaan dan Kearsipan
26	Kantor Pelayanan Publik
27	Kantor Pengendalian Dampak Lingkungan
28	Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
29	Kantor Satuan Pemadam Kebakaran
30	Kecamatan Leitimur Selatan
31	Kecamatan Nusaniwe
32	Kecamatan Sirimau
33	Kecamatan Teluk Ambon
34	Kecamatan Baguala

Responden untuk pengukuran variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- Responden yang dilibatkan untuk pengukuran penerapan *Good Governance*, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional adalah Kepala sub bagian penatausahaan keuangan SKPD tersebut
- Responden untuk Kualitas Laporan Keuangan : Kepala Inspektorat dan Tim pemeriksa Laporan Keuangan SKPD

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner. Data ini dapat berisikan karakteristik responden dapat berupa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian untuk pembobotan item kuesioner adalah menggunakan skala Linkert.



Data pada penelitian ini diperoleh dari jawaban kuisisioner para responden yang menggunakan skala ordinal. Agar dapat dianalisis secara statistik maka data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval dengan menggunakan *Methods of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi (f) responden yang menjawab skor untuk setiap item pertanyaan

2. Selanjutnya menentukan proporsi (p) dengan cara setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden.
3. Menghitung proporsi kumulatif ((PK)
4. Menentukan nilai z untuk setiap PF yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal
5. Menentukan nilai skala (Scale value :SV) untuk setiap skor jawaban dengan formula sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper limit}}{\text{Are at under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

6. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu)

$$\text{Transformed Scale Value} = Y = SV + |SV \text{ min}| + 1$$

Dimana :

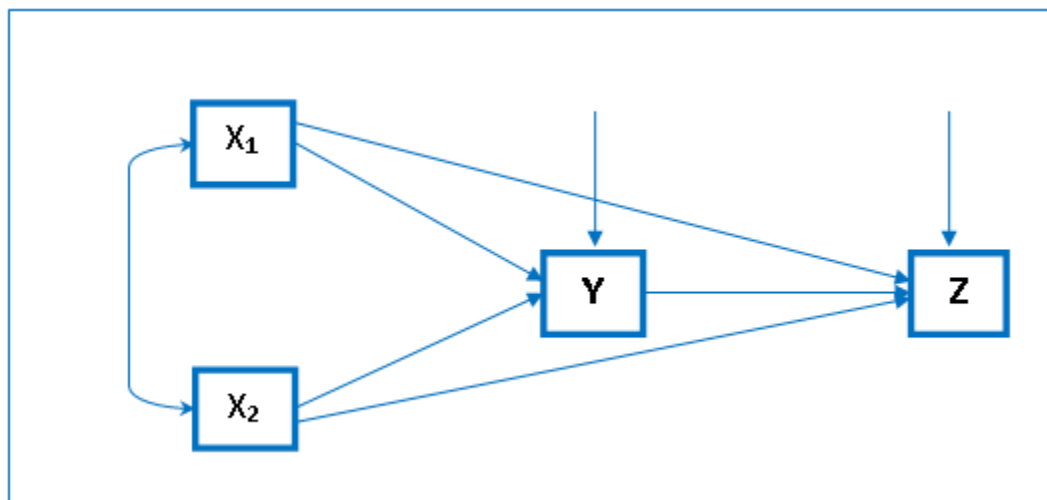
Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit= Daerah dibawah batas atas

Area Under Lower Limit= Daerah dibawah batas bawah

Gambar 3.1
Model Hubungan Kausal X1,X2, dan Y serta Z



Keterangan :

- X₁ = Good Governance
X₂ = Budaya Organisasi
Y = Kepemimpinan Transformasional
Z = Kualitas Laporan Keuangan

$\varepsilon_{1,2}$ = Variabel lain (Faktor-faktor lain di luar penelitian)
 $r_{X_1X_2}$ = Koefisien korelasi X_1 dan X_2
 ρ_{YX_1} = Koefisien jalur variabel *Good Governance* (X_1) terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel *Good Governance* terhadap Kepemimpinan Transformasional

ρ_{YX_2} = Koefisien jalur variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Transformasional

ρ_{ZX_1} = Koefisien jalur variabel *Good Governance* (X_1) terhadap variabel Kualitas laporan keuangan (Z), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel *Good Governance* terhadap variabel Kualitas laporan keuangan

ρ_{ZX_2} = Koefisien jalur variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kualitas laporan keuangan (Z), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kualitas laporan keuangan

ρ_{ZY} = Koefisien jalur variabel Kepemimpinan Transformasional (Y) terhadap variabel Kualitas laporan keuangan (Z), menggambarkan besarnya pengaruh langsung variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap variabel Kualitas laporan keuangan

1) Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu :

➤ **Pengujian secara bersama-sama (Simultan)**

Langkah-langkah pengujian hipotesis secara bersama-sama sebagai berikut :

(a). Merumuskan hipotesis statistik :

Hipotesis Pertama :

$H_0: \rho_{ZX_1} = \rho_{ZX_2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan

$H_a: \rho_{ZX_1} = \rho_{ZX_2} \neq 0$: Terdapat pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Hipotesis Kedua :

$H_0: \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{ZY} = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama melalui Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan

$H_a: \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{ZY} \neq 0$: Terdapat pengaruh *Good Governance* dan Budaya Organisasi secara bersama-sama melalui Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Laporan Keuangan

DISKUSI

Berdasarkan pengolahan menggunakan korelasi pearson dengan bantuan *software IBM SPSS statistics 21*, kemudian membandingkan hasilnya dengan titik kritis, maka diperoleh hasil validitas sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X₁ (Good Governance)

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Item_1	0,706	0,300	Valid
Item_2	0,518	0,300	Valid
Item_3	0,567	0,300	Valid
Item_4	0,869	0,300	Valid
Item_5	0,784	0,300	Valid
Item_6	0,818	0,300	Valid
Item_7	0,845	0,300	Valid
Item_8	0,615	0,300	Valid
Item_9	0,432	0,300	Valid
Item_10	0,438	0,300	Valid
Item_11	0,571	0,300	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Titik Kritis	Ket.	Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Titik Kritis	Ket.
Item_1	0,490	0,300	Valid	Item_29	0,739	0,300	Valid
Item_2	0,489	0,300	Valid	Item_30	0,404	0,300	Valid
Item_3	0,679	0,300	Valid	Item_31	0,713	0,300	Valid
Item_4	0,418	0,300	Valid	Item_32	0,803	0,300	Valid
Item_5	0,858	0,300	Valid	Item_33	0,788	0,300	Valid
Item_6	0,521	0,300	Valid	Item_34	0,737	0,300	Valid
Item_7	0,431	0,300	Valid	Item_35	0,626	0,300	Valid
Item_8	0,647	0,300	Valid	Item_36	0,420	0,300	Valid
Item_9	0,439	0,300	Valid	Item_37	0,666	0,300	Valid
Item_10	0,722	0,300	Valid	Item_38	0,614	0,300	Valid
Item_11	0,487	0,300	Valid	Item_39	0,583	0,300	Valid
Item_12	0,601	0,300	Valid	Item_40	0,618	0,300	Valid
Item_13	0,369	0,300	Valid	Item_41	0,618	0,300	Valid
Item_14	0,514	0,300	Valid	Item_42	0,754	0,300	Valid
Item_15	0,646	0,300	Valid	Item_43	0,564	0,300	Valid
Item_16	0,622	0,300	Valid	Item_44	0,716	0,300	Valid
Item_17	0,755	0,300	Valid	Item_45	0,863	0,300	Valid
Item_18	0,499	0,300	Valid	Item_46	0,760	0,300	Valid
Item_19	0,780	0,300	Valid	Item_47	0,592	0,300	Valid
Item_20	0,373	0,300	Valid	Item_48	0,829	0,300	Valid
Item_21	0,809	0,300	Valid	Item_49	0,774	0,300	Valid
Item_22	0,651	0,300	Valid	Item_50	0,822	0,300	Valid
Item_23	0,566	0,300	Valid	Item_51	0,820	0,300	Valid
Item_24	0,523	0,300	Valid	Item_52	0,683	0,300	Valid
Item_27	0,758	0,300	Valid	Item_53	0,723	0,300	Valid
Item_26	0,685	0,300	Valid	Item_54	0,398	0,300	Valid
Item_27	0,751	0,300	Valid	Item_55	0,791	0,300	Valid
Item_28	0,660	0,300	Valid	Item_56	0,432	0,300	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y (Kepemimpinan Transformasional)

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Titik Kritis	Keterangan
Item_1	0,831	0,300	Valid
Item_2	0,703	0,300	Valid
Item_3	0,914	0,300	Valid
Item_4	0,809	0,300	Valid
Item_5	0,715	0,300	Valid
Item_6	0,796	0,300	Valid
Item_7	0,784	0,300	Valid
Item_8	0,864	0,300	Valid
Item_9	0,906	0,300	Valid
Item_10	0,773	0,300	Valid
Item_11	0,861	0,300	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

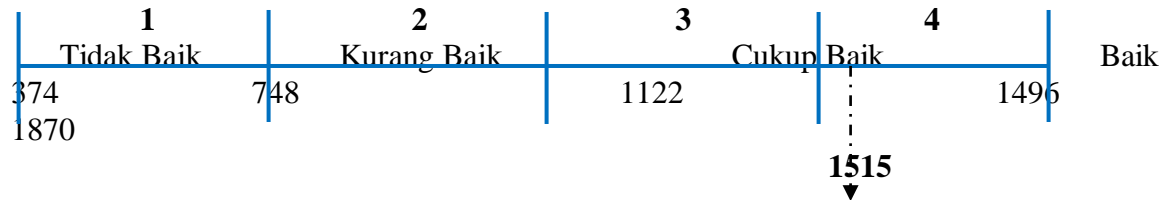
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Z (Kualitas Laporan Keuangan)

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Titik Kritis	Ket.	Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Titik Kritis	Ket.
Item_1	0,462	0,300	Valid	Item_24	0,884	0,300	Valid
Item_2	0,478	0,300	Valid	Item_25	0,884	0,300	Valid
Item_3	0,830	0,300	Valid	Item_26	0,884	0,300	Valid
Item_4	0,460	0,300	Valid	Item_27	0,877	0,300	Valid
Item_5	0,771	0,300	Valid	Item_28	0,877	0,300	Valid
Item_6	0,539	0,300	Valid	Item_29	0,877	0,300	Valid
Item_7	0,432	0,300	Valid	Item_30	0,877	0,300	Valid
Item_8	0,834	0,300	Valid	Item_31	0,877	0,300	Valid
Item_9	0,920	0,300	Valid	Item_32	0,877	0,300	Valid
Item_10	0,746	0,300	Valid	Item_33	0,803	0,300	Valid
Item_11	0,875	0,300	Valid	Item_34	0,822	0,300	Valid
Item_12	0,878	0,300	Valid	Item_35	0,846	0,300	Valid
Item_13	0,582	0,300	Valid	Item_36	0,788	0,300	Valid
Item_14	0,797	0,300	Valid	Item_37	0,847	0,300	Valid
Item_15	0,900	0,300	Valid	Item_38	0,826	0,300	Valid
Item_16	0,884	0,300	Valid	Item_39	0,826	0,300	Valid
Item_17	0,877	0,300	Valid	Item_40	0,817	0,300	Valid
Item_18	0,877	0,300	Valid	Item_41	0,604	0,300	Valid
Item_19	0,914	0,300	Valid	Item_42	0,817	0,300	Valid
Item_20	0,494	0,300	Valid	Item_43	0,600	0,300	Valid
Item_21	0,884	0,300	Valid	Item_44	0,437	0,300	Valid
Item_22	0,884	0,300	Valid	Item_45	0,501	0,300	Valid
Item_23	0,884	0,300	Valid	Item_46	0,398	0,300	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2018

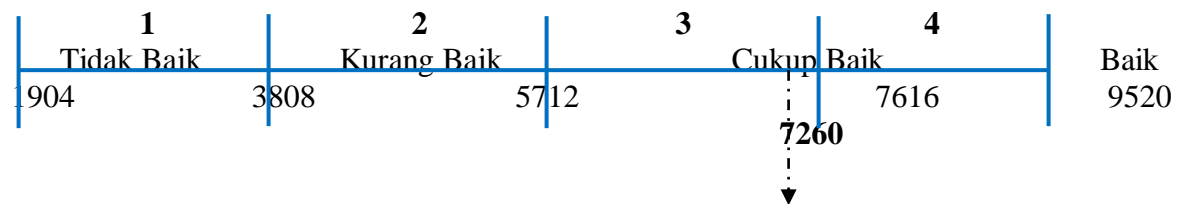
Dari keempat Tabel Hasil uji Validitas diatas dapat dilihat nilai koefisien korelasi tiap butir pertanyaan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,300. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikut sertakan pada analisis selanjutnya.

Tanggapan responden tentang penerapan *good governance* dikategorikan dalam tabel di atas disajikan dalam bentuk garis interval adalah sebagai berikut :



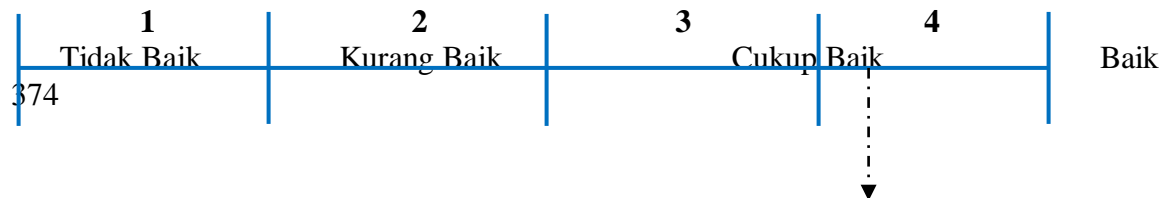
Gambaran data penerapan *good governance* pada tabel 4.7 diatas dan garis interval secara keseluruhan menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden cenderung menjawab angket mengenai penerapan *good governance* di 34 SKPD Kota Ambon ada pada kategori ke-empat (4) dengan total skor 1.505 atau 81,02% artinya penerapan *good governance* yang diukur dengan menggunakan dimensi partisipasi, tansparansi dan akuntabilitas dikategorikan baik.

Tanggapan responden tentang budaya organisasi dikategorikan dalam tabel di atas disajikan dalam bentuk garis interval adalah sebagai berikut :



Gambaran data tentang variabel budaya organisasi pada tabel 4.9 diatas dan garis interval secara keseluruhan menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden cenderung menjawab angket mengenai budaya organisasi di 34 SKPD Kota Ambon ada pada pilihan ke tiga (3) dengan total skor 7260 atau 71,49% yang dikategorikan Cukup Baik. Artinya budaya organisasi berada dalam kategori cukup baik, dimana budaya organisasi tidak lemah namun juga tidak kuat untuk mendorong keefektifan kinerja pemerintah untuk pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan transformasional dikategorikan dalam tabel di atas disajikan dalam bentuk garis interval adalah sebagai berikut :



Gambaran data kepemimpinan transformasional pada tabel 4.11 diatas dan garis interval secara keseluruhan menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden cenderung menjawab angket mengenai kepemimpinan transformasional di 34 SKPD Pemerintah Kota Ambon ada

pada kategori ke empat (4) dengan total skor 1522 atau 81,39% artinya kepemimpinan transformasional tiap kepala SKPD Baik.

Tanggapan responden tentang kualitas laporan keuangan dikategorikan dalam tabel di atas disajikan dalam bentuk garis interval adalah sebagai berikut :



Gambaran data kualitas laporan keuangan pada tabel 4.13 diatas dan garis interval secara keseluruhan menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden cenderung menjawab angket mengenai kualitas laporan keuangan di 34 SKPD Pemerintah Kota Ambon ada pada kategori ke tiga dengan total skor 5434 atau 65,15% artinya kualitas laporan keuangan cukup baik tapi belum menunjukkan kualitas yang diharapkan.

Hasil Uji F Simultan

Hasil Uji –F Good Governance (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937,751	2	468,876	11,065	,000 ^b
	Residual	1313,623	31	42,375		
	Total	2251,374	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 11,065. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan $db_1 = 2$ dan $db_2 = 34 - 2 - 1 = 31$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,305. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh (11,065), lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,305), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan penerapan *good governance* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional.

➤ Pengujian Hipotesis secara Parsial

Setelah melakukan uji hipotesis simultan dengan hasil yang signifikan, tahap selanjutnya dilakukan uji hipotesis parsial untuk melihat variabel bebas mana saja yang berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Untuk pengujian ini digunakan uji t dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis Parsial

Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
PYX_1	2,821	2.037	H_0 ditolak
PYX_2	1,393	2.037	H_0 diterima

- Secara parsial, penerapan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, ditunjukkan dengan perolehan nilai $t_{hitung} (2,821) >$ nilai $t_{tabel} (2.037)$
- Secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional, ditunjukkan dengan perolehan nilai $t_{hitung} (1,393) <$ nilai $t_{tabel} (2.037)$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *good governance* belum mempengaruhi kualitas laporan keuangan yang dihasilkan di pemerintah daerah kota Ambon. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang ada yakni penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* (Tata kelola yang baik) yaitu partisipasi, akuntabilitas dan transparansi dijadikan pedoman untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang solid dan bertanggung jawab serta efisien dan efektif. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, akuntabilitas pemerintah tidak dapat diketahui tanpa pemerintah memberikan informasi tersebut kepada masyarakat. Salah satu akuntabilitas publik adalah akuntabilitas keuangan, yang mengharuskan lembaga-lembaga publik membuat laporan keuangan yang menggambarkan kinerja keuangan (Mahmudi, 2010).

Hasil penelitian variable Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini menunjukkan belum tercipta budaya organisasi yang ada di lingkungan SKPD pemkot Ambon yang mampu menghasilkan kinerja pelaporan keuangan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari deskripsi jawaban responden untuk penilaian budaya organisasi di lingkungan SKPD kota Ambon yang di kategorikan cukup baik sehingga masih perlu perbaikan ke depan. Perubahan radikal yang terjadi dalam tata kelola (*governance*) keuangan pemerintah membawa dampak perubahan budaya dalam organisasi pemerintahan. Perubahan struktur birokrasi, sistem, prosedur dan peraturan yang menjadi pedoman dalam pelaporan keuangan pemerintah, tentunya membawa perubahan budaya organisasi di pemerintah yang ada selama ini. Dalam Peraturan MENPAN RI No. 39 tahun 2013, juga dinyatakan budaya organisasi di lingkungan Kementrian/Lembaga dan Pemerintahan Daerah dapat dikenali sebagai keunggulan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan.

Hasil penelitian penerapan *good governance* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hal ini artinya bahwa dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa penerapan *good governance* dan budaya organisasi secara bersama-sama belum mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah kota Ambon. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang ada dimana penerapan *good governance* yang konsisten antara lain prinsip akuntabilitas dan transparansi keuangan seharusnya mampu mempengaruhi kualitas laporan keuangan sebagai bentuk dari pelaksanaan prinsip – prinsip tata kelola yang baik tersebut. Bersama-sama dengan budaya organisasi yang kuat seharusnya berpengaruh lebih besar terhadap pegawai dan mendukung standar etis untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins and Judge; 2013). Hasil empirik penelitian ini juga dapat dilihat bahwa penerapan *good governance* telah baik tetapi budaya organisasi yang terukur dalam pemerintah kota Ambon masih belum cukup kuat mendorong penerapan *good governance* secara konsisten yang berdampak pada belum baiknya kualitas laporan keuangan yang dihasilkan pemerintah kota Ambon. Dengan kata lain nilai-nilai *good governance* belum menjadi budaya organisasi di dalam pemerintahan kota Ambon.

Hasil penelitian *good governance* dan budaya organisasi melalui kepemimpinan transformasional secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional belum berhasil mentransformasi penerapan *good governance* dan nilai – nilai budaya organisasi untuk memperbaiki kualitas laporan keuangan pemerintah kota Ambon. Secara teoritis pemimpin harus mampu memimpin yang dipimpinnya untuk mencapai visi dan tujuan bersama (Robins, 2010). Menurut Case (2003, dalam Kaihatu 2007)), bahwa fungsi utama dari seorang pemimpin transformasional adalah memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change*), namun saat bersamaan sebagai seorang pengawas dari perubahan (*a controller of change*). Teori kepemimpinan transformasional juga mengakui pentingnya power dan proses saling mempengaruhi (*influence processes*).

Penerapan *good governance* dan perubahan budaya organisasi dalam pemerintahan daerah di Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintah. Titik tolak penilaian kinerja pemerintah ini, salah satunya adalah melalui laporan keuangan pemerintah (daerah). Dalam penerapan nilai-nilai *good governance* dan budaya organisasi baru diperlukan kepemimpinan yang mampu melakukan perubahan. Syarat utama yang menjamin perubahan budaya organisasi adalah kepemimpinan yang kuat, baik dalam kemampuan memimpin maupun ketajaman visinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku (2009). "*Maluku Dalam Angka 2008*". BPS, Maluku.
- Bass, B.M., Waldman, D.A., Avolio, B.J., & Bebb, M. 1987. *Transformational Leadership and The Falling Dominoes Effect*. Group & Organization Studies, 12: 73-91.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I., & Berson, Y. 2003. *Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership*. Journal of Applied Psychology, Vol 88. No. 2, 207-218.- the American Psychological Association Inc.
- BPKP. 1998. *Pengukuran Kinerja: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta
- Batubara, Alwi Hasyim. 2006. *Konsep Good Governance Dalam Konsep Otonomi Daerah*. Jurnal Analisis Administrasi dan Kebijakan, Volume 3, Nomor 1, Januari-April.
- Dadang Suwanda, 2013, *Strategi Mendapatkan Opini WTP; Laporan Keuangan Pemda*, Jakarta Pusat : Penerbit PPM
- Hofstede, G. 2010. *Culture and organization software of mind*. 3th Edition, New York: Mc Graw-Hill
- I Made Narsa, 2012, *Karakteristik kepemimpinan: Transformasional versus Transaksional*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 14, No. 2, September.
- Kaihatu, Thomas.S dan Wahyu Astjarjo Rini, 2007, *Kepemimpinan Transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan perilaku ekstra peran; studi guru-guru di Kota Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 98, No. 1, Maret; 49-61.
- Kotter, J.P. and J.L. Heskett, 2006. *Corporate Culture and Performance* (edisi bahasa Indonesia) Jakarta : PT. Prenhalindo

- Mardiasmo., 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- _____, Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010 tentang *Standar Akuntansi Pemerintahan*
- _____, Peraturan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negara dan Redormasi Birokrasi Republik Indonesia No.39 Tahun 2012 tentang *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*
- Rafferty A.E. & Griffin, M.A. 2004, *Dimension of transformational leadership, conceptual and empirical extensions*, The leadership quarterly,15. (3) : 329-354
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2013, *Organizational Behavior*, 15th edition, Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc. publishing as Prentice Hall.
- Sashkin M. & Molly G. Sashkin, 2011, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan (Leadership that Matters)*, Jakarta; Erlangga – PT Gelora Aksara Pratama
- Sandjojo Nindjo, 2011, *Metode Analisis Jalur (Path Analysis)*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational and Leadership*, 4th Edition, San Fransisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint
- Wawo et al, 2013, *The influence of internal and esternal monitoring leadership style and good public governance implementation on financial reporting performance*, Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(2)402-412
- Yasin, Mahmuddin. 2013, *Membangun Organisasi Berbudaya – Studi BUMN*, cetakan ke-3, Jakarta; Expose (PT. Mizan Publika)
- Zeyn, Elfira. 2011. *Pengaruh Good Governance Dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan. ISSN: 2088-0685 Vol.1 No. 1. Pp 21-37