



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Grand Teori

##### 1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar dari teori ini adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi terhadapnya) akan berpengaruh pada perilaku kerja **Locke 1986 (dalam Arfan 2010:90)**. Tujuan yang sulit menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang mudah, tujuan yang jelas dan menantang akan menghasilkan prestasi yang lebih tinggi dibandingkan tujuan yang bersifat abstrak **Arfan (2010:90)**.

##### 2. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tidak kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan **Rivai (2006;309)**. Menurut **Tika (2010)** kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi intern, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, saingan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Pelaksanaan hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atas aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya **Zaini (2011)**. Sedangkan menurut **Byars 1984 (dalam Kurniawan;2011)** mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kepada orang lain sebagai pihak yang dilayaninya. **Prawirosentono 1999 (dalam Kurniawan;2011)** menyatakan bahwa kinerja organisasi yang baik, akan dapat tercapai apabila didukung oleh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Menurut **Gibson 1997;164 (dalam Kurniawan; 2011)** menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor Individu meliputi : kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

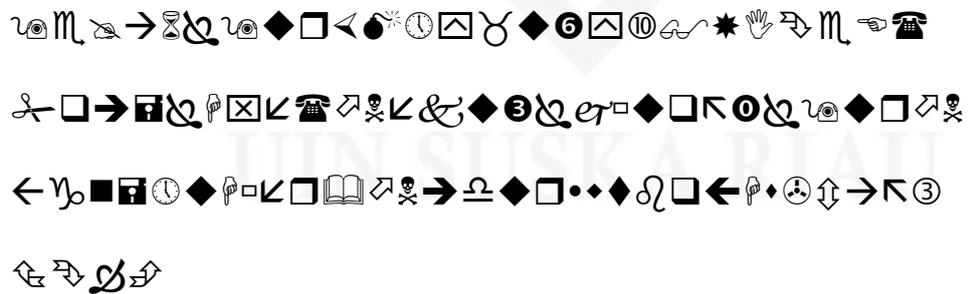
Faktor Psikologis terdiri dari : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi yaitu : Struktur Organisasi, dan desain pekerjaan.

### 3. Pandangan islam tentang kinerja organisasi

Ayat tentang kinerja organisasi surat Al-ahqaaf ayat:19:



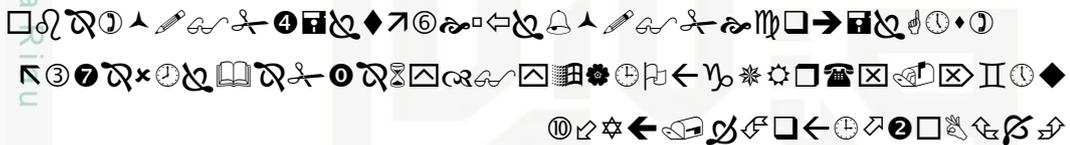
*Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ayat diatas menjelaskan bahwa allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja baik pula bagi organisasinya maka akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Dalam surah ash-Shaff ayat 4 dikemukakan:



*Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur pula.

#### 4. Akuntabilitas Publik

Menurut **Mardiasmo (2002:58)** Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut. Akuntabilitas merupakan konsep yang kompleks yang lebih sulit mewujudkannya dari pada memberantas korupsi. Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

reformasi sektor publik. Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggung jawaban horizontal bukan hanya pertanggung jawaban vertikal. Tuntutan yang kemudian muncul adalah perlunya dibuat laporan keuangan eksternal yang dapat menggambarkan kinerja lembaga sektor publik.

Sedangkan menurut **Moheriono (2012 :118)** Akuntabilitas sektor publik adalah meningkatkan kemampuan setiap instansi pemerintah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan bangsa. Penataan sistem dan proses manajemen pemerintahan diperlukan untuk mewujudkan pemerintahan berkinerja tinggi (*high performance goverment*) kesuksesan dalam hal ini terletak pada manajemen kinerja sejauh ini belum banyak dilakukan pada instansi pemerintah dan sudah bertahun-tahun berada pada posisi yang selalu berfokus pada *output oriented* menerapkan manajemen kinerja yang berorientasi pada *outcome oriented* sehingga apa yang dihasilkan oleh mereka melalui proses manajemen benar-benar efisien dan efektif serta ekonomis. Dengan demikian maka instansi pemerintah tidak hanya mampu menunjukkan kinerja saja, tetapi juga mampu menunjukkan akuntabilitasnya.

Menurut **Putra (2013)** Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam yaitu:

- a. Akuntabilitas Vertikal (*vertical accountability*)

Pertanggung jawaban vertikal (*vertical accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggung jawaban unit-unit kerja kepada pemerintah daerah,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

pertanggungjawaban pemerintah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.

b. Akuntabilitas Horizontal (*Horizontal Accountability*).

Pertanggung jawaban horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggung jawaban kepada masyarakat luas. Lingkup akuntabilitas. Beberapa bentuk dimensi pertanggung jawaban publik oleh pemerintah daerah disampaikan oleh **elwood** menurutnya terdapat empat dimensi akuntabilitas publik yang harus dipenuhi organisasi sektor publik yaitu :

a. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal accountability*) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

b. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya. Pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan akuntabilitas proses dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada tidaknya *mark up* dan pungutan-pungutan lain di luar yang ditetapkan, serta sumber-sumber inefisiensi dan pemborosan yang menyebabkan mahalnya biaya pelayanan publik dan kelambanan dalam pelayanan.

c. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

d. Akuntabilitas Kebijakan

kebijakan terkait dengan pertanggung jawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat.

Akuntabilitas pemerintah adalah keyakinan masyarakat yang mempunyai hak untuk mengetahui tentang pelaksanaan pemerintahan. Masyarakat memiliki hak karena masyarakat atau rakyat (*public*) yang telah memberikan amanah kepada pemerintah untuk menjalankan pemerintahan dan mengelola sumber daya alam. Oleh karena itu sudah sepantasnya apabila publik memiliki hak untuk mengetahui apa yang direncanakan dan dilakukan pemerintah serta bagaimana kinerja pemerintah untuk mencapainya.

Penerapan dari hak tersebut akan mengakibatkan masyarakat berkewajiban untuk mengetahui secara terbuka fakta-fakta apa yang akan dilakukan pemerintah, yang memungkinkan mereka, atau wakil mereka yang melaksanakannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterbukaan informasi mengenai apa yang dilakukan oleh pemerintah harus sejalan dengan salah satu prinsip dari *good governance* yaitu pemerintahan yang bersih, baik dan transparansi atau terbuka. Prinsip ini tidak hanya memberikan hak kepada masyarakat untuk mengetahui, melainkan memberikan kewajiban kepada pemerintah untuk menyediakan informasi yang dapat diakses oleh publik.

Ada tiga unsur akuntabilitas pemerintah yang harus memenuhi persyaratan untuk memberikan laporan kinerja atau pertanggungjawaban dari penanggung jawab kegiatan yaitu:

1. Memberikan hasil analisis hasil laporan tersebut kepada penerima pertanggungjawaban dari yang menilai (*auditor*)
2. Menerima eksekusi kekuasaan pertanggungjawaban dari yang member
3. Menerima hasil penilaian prestasi kerja dalam bentuk penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*).

Apabila ketiga unsur tersebut dapat diterapkan pada proses akuntabilitas pemerintahan, maka unsur pertama adalah adanya undang-undang atau peraturan lainnya yang mengharuskan instansi pemerintah untuk membuat dan menyampaikan laporan kinerja atau pertanggungjawaban kepada publik atau kepada pihak tertentu yang diberi wewenang untuk menerima laporan tersebut. Unsur kedua adanya pihak atasan atau yang memberikan wewenang dari unit kerja atau instansi pemerintah untuk menerima laporan. Melakukan analisis dan memberikan penilaian atas kinerja dari instansi pelapor. Unsur ketiga pemberian penghargaan dan teguran atau sanksi kepada instansi yang melapor sesuai hasil kinerjanya apabila baik ataupun buruk.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Dwiyanto (2008:51)** Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu mempresentasikan kepentingan rakyat. Konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Menurut **Kumorotomo** menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik antara lain adalah :

1. Efisiensi

Efisiensi adalah menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi.

2. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

3. Keadilan



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistem Pengendalian Internal adalah suatu sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhinya kebijakan manajemen. pengendalian intern juga disebut sebagai suatu proses yang dijalankan oleh organisasi dan dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva guna memberikan jaminan atau keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu organisasi harus dikendalikan, harus ada perangkat-perangkat untuk memastikan bahwa tujuan strategis organisasi dapat tercapai **Anthony dan Vijay (2005)**. Pengendalian internal mencerminkan pengalaman dari profesi audit. Pengalaman yang tidak ternilai tersebut dapat digunakan untuk merancang dan mengimplementasikan sistem pengendalian keuangan melalui perluasan seperangkat tujuan yang dimiliki melalui informasi akuntansi guna mencakup proses administrative **Lubis (2010;186)**.

Menurut **Boynton (2002)** Pengendalian intern (*internal control*) adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personal lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

1. Keandalan pelaporan keuangan
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
3. Efektivitas dan efisiensi operasi

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengendalian intern diarahkan pada percepatan tujuan dalam kategori yang saling tumpang tindih dari pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi. Untuk menyediakan suatu struktur dalam mempertimbangkan banyak kemungkinan pengendalian yang berhubungan dengan tujuan entitas, laporan coso (dan AU 319.07) mengidentifikasi 5 komponen pengendalian intern (*component of internal control*) yang saling berhubungan yaitu:

1. Lingkungan pengendalian

Menetapkan suasana suatu organisasi yang mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan kondisi dari semua komponen pengendalian lainnya, yang menyediakan disiplin dan struktur.

2. Penilaian resiko

Pengidentifikasian dan analisis entitas mengenai resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan entitas yang membentuk suatu dasar mengenai bagaimana resiko harus dikelola

3. Aktivitas pengendalian

Merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah management telah dilaksanakan.

4. Informasi dan komunikasi

Merupakan pengidentifikasian, pengungkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan kerangka waktu yang membuat orang mampu melaksanakan tanggung jawabnya.

5. Pemantauan (*Monitoring*)

Merupakan suatu proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu.

Pengendalian meliputi semua metode, kebijakan dan prosedur organisasi yang menjamin keamanan harta kekayaan perusahaan, akurasi dan kelayakan data manajemen serta standar operasi manajemen lainnya. Istilah yang biasa dipakai untuk pengendalian intern adalah sistem pengendalian intern, sistem pengawasan intern, dan struktur pengendalian intern. Pengendalian intern yang dirancang dengan baik akan dapat mendorong ditetapkan kebijakan manajemen. Selain itu juga mendorong terciptanya efisiensi operasi yaitu melindungi aktiva dari pemborosan, kecurangan, dan pencurian serta menjamin terciptanya data akuntansi yang tepat dan bisa dipercaya. Suatu sistem pengendalian intern merupakan bagian dari sebuah sistem pengendalian manajemen.

Sistem pengendalian manajemen meliputi pengendalian administratif seperti anggaran untuk perencanaan dan pengendalian operasi dan pengendalian akuntansi seperti pengendalian intern tentang pemisahan tugas orang yang menghitung kas dari tugas orang yang memiliki akses terhadap pencatatan piutang **Samryn (2002:257)**. Manajemen puncak merupakan penanggung jawab akhir baik untuk pengendalian akuntansi maupun pengendalian administrative. Seleksi akhir untuk merancang sebuah sistem akuntansi manajemen dipengaruhi oleh faktor-faktor (1) dampak dan biaya, (2) kesesuaian dengan tujuan dan (3) aktivitas manajemen yang meliputi langkah-langkah pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Didalam suatu organisasi dimana ruang lingkup pekerjaannya selalu bertambah luas sehingga mengakibatkan semakin kompleksnya suatu struktur organisasi. Untuk itu diperlukan adanya suatu pengendalian intern yang dapat membantu manajemen dalam melakukan tugasnya. Pengendalian intern yang dilakukan oleh suatu organisasi tentunya dengan suatu tujuan tertentu, yaitu untuk mendapatkan data yang tepat dan dapat dipercaya serta dapat melindungi organisasi dengan menekan tingkat pemborosan dan penyimpangan sekecil mungkin, dan dapat meningkatkan efisiensi kerja dari karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian harus *cost beneficial*, pengendalian yang digunakan diseleksi dengan membandingkan biaya organisasi terhadap keuntungan yang diharapkan. Salah satu keuntungan bagi manajemen adalah untuk mencegah kegiatan dan pemborosan yang tidak perlu dalam segala aspek operasi dan untuk mengurangi penggunaan sumber daya yang tidak diperlukan. **Yanis (2011)** jadi dengan adanya pengendalian intern yang baik setidaknya penyelewengan ataupun kesalahan yang mengakibatkan kerugian, bisa diatasi dengan segera.

Menurut SA Seksi 319 *pertimbangan atas pengendalian intern dalam audit laporan keuangan* (dalam Mulyadi, 2002:180) mendefinisikan pengendalian intern sebagai suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris manajemen, dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan, yaitu : keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasi.





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Studi yang sangat komprehensif tentang kepuasan dari pekerjaan yang dikenal sebagai: “*The Cornell Studies Of Job Satisfaction*” menunjukkan bahwa kepuasan dari pekerjaan terdiri dari 5 macam aspek yang relatif independen.

*The Cornell Studies* dalam **Winardi (2006; 365)** menunjukkan bahwa: kepuasan dari kepercayaan terdiri dari:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Pembayaran (upah dan gaji)
- c. Supervise
- d. Kesempatan untuk promosi
- e. Cirri-ciri atau sifat para rekan sekerja

Juga ditunjukkan oleh nya bahwa salah satu diantara faktor-faktor yang disebut (atau lebih) dapat menjadi sumber kepuasan untk kelompok pekerja tertentu, tetapi bagi kelompok lain, ia menjadi sumber ketidakpuasan.

Faktor-faktor yang dikemukakan juga berubah artinya bagi individu tertentu, maksudnya apayang dianggap memuaskan hari ini, mungkin esok harinya sudah tidak memuaskan lagi karena kebutuhan dan tujuan-tujuan individu berubah. Semua individual secara simultan merupakan anggota berbagai sistem sosial dan pencapaian tujuan didalam masing-masing sistem sosial berguna untuk memenuhi individu yang bersangkutan.

Produktivitas tinggi jarang merupakan tujuan, tetapi produktivitas tinggi dapat menyebabkan dicapainya tujuan tertentu, hingga hal tersebut menyebabkan timbulnya perasaan kepuasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaannya menuntut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing.

Menurut **Luthans (2008:243)** terdapat lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

- a. *Pekerjaan itu sendiri.* Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. *Gaji.* Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. *Kesempatan promosi.* Kesempatan untuk maju dalam organisasi
- d. *Pengawasan.* Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. *Rekan kerja.* Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 7. Penelitian Terdahulu

**Tabel II .1**  
**Penelitian Terdahulu**

| NO | Peneliti  | Judul penelitian   | Variabel penelitian   | Hasil penelitian   |
|----|---|--|---|--|
| 1  | Muhammad Rizki Nur kurniawan (2011) Skiripsi Universitas Diponegoro | Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak) | <b>Variabel independen (x)</b><br>1.komitmen organisasi<br>2.budaya organisasi<br>3.kepuasan kerja<br><br><b>Variabel dependen (y)</b><br>1.kinerja organisasi publik | Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik,dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi |
| 2  | Muhammad Kurniawan  | Pengaruh komitmen  | <b>Variabel independen</b>  | Menunjukkan bahwa komitmen organisasi,   |

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |  |  |   |  |
|---|--|--|---|--|
|   | (2013)<br>Skripsi<br>Universitas<br>Negeri<br>Padang     | organisasi,<br>budaya organisasi<br>dan kepuasan<br>kerja terhadap<br>kinerja organisasi<br>(Studi Empris<br>Pada SKPD<br>Pemerintah<br>Kabupaten<br>Kerinci)  | (x)<br><br>1.komitmen<br>organisasi<br><br>2.Budaya<br>organisasi<br><br>3.kepuasan<br>kerja<br><br><b>Variabel<br/>dependen (y)</b><br><br>1.kinerja<br>organisasi   | budaya organisasi dan<br>kepuasan kerja<br>berpengaruh positif<br>terhadap kinerja<br>organisasi   |
| 3 | Muhammad<br>Zaini (2011)<br>Skripsi UIN<br>SUSKA<br>RIAU | Pengaruh Budaya<br>Organisasi,<br>Pengendalian<br>intern, dan<br>Komitmen<br>Organisasi<br>Terhadap Kinerja<br>Organisasi (Pada<br>Rumah Sakit Ibnu<br>Sina di<br>Bangkinang<br>Kabupaten<br>Kampar) | <b>Variabel<br/>independen<br/>(x)</b><br><br>1.budaya<br>organisasi<br><br>2.pengendalian<br>intern<br><br>3.komitmen<br>organisasi<br><br><b>Variabel<br/>dependen (y)</b><br><br>1.kinerja<br>organisasi | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengendalian intern dan komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja organisasi</li> <li>• Menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, pengendalian intern dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi.</li> </ul> |
| 4 | Indra Yanis  | Pengaruh budaya organisasi,  | <b>Variabel<br/>independen</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan bahwa budaya</li> </ul>   |

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|        |                     |   |  |  |
|--------|---------------------|---|--|--|
| (2011) |                     | pengendalian intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi ( Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang)   | <p>(x)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.budaya organisasi</li> <li>2.pengendalian intern</li> <li>3.akuntabilitas publik</li> </ol> <p><b>Variabel dependen (y)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.kinerja organisasi</li> </ol>   | <p>organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik secara parsial mempengaruhi kinerja organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi</li> </ul> |
| 5      | Izwar agusta (2013) | Pengaruh budaya organisasi, akuntabilitas publik, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (pada pemerintah daerah kabupaten bengkalis). | <p><b>Variabel independen (x)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.budaya organisasi</li> <li>2.akuntabilitas publik</li> <li>3.pengendalian intern</li> <li>4.komitmen organisasi</li> </ol> <p><b>Variabel dependen (y)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.kinerja manajerial</li> </ol> | Menunjukkan bahwa budaya organisasi, akuntabilitas publik, pengendalian intern dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial   |
| 6      | Nusyirwan. 2012.    | Pengaruh tindakan supervise   | <b>Variabel independen</b>   | Menunjukkan bahwa tindakan supervise   |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|   |                     |  |  |  |
|---|---------------------|--|--|--|
|   |                     | komitmen dan kecerdasan kerja terhadap kepuasan kerja auditor independen ( pada kantor akuntan publik di pekanbaru).<br>Skripsi uin suska riau | (x)<br>1.tindakan supervise komitmen<br>2.kecerdasan kerja<br><b>Variabel dependen (y)</b><br>1.kepuasan kerja                                   | komitmen dan kecerdasan kerja berpengaruh terhadap kepuasa kerja   |
| 7 | Deki Putra (2013)   | Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah                         | <b>Variabel independen (x)</b><br>1.akuntabilitas publik<br>2.kejelasan sasaran anggaran<br><b>Variabel dependen (y)</b><br>1.kinerja manajerial | Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).  |
| 8 | Meria Solina (2014) | Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi                         | <b>Variabel independen (x)</b><br>1.akuntabilitas publik<br>2.partisipasi anggaran<br>3.kejelasan sasaran  | Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Tanjungpinang. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Tanjungpinang Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh |

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

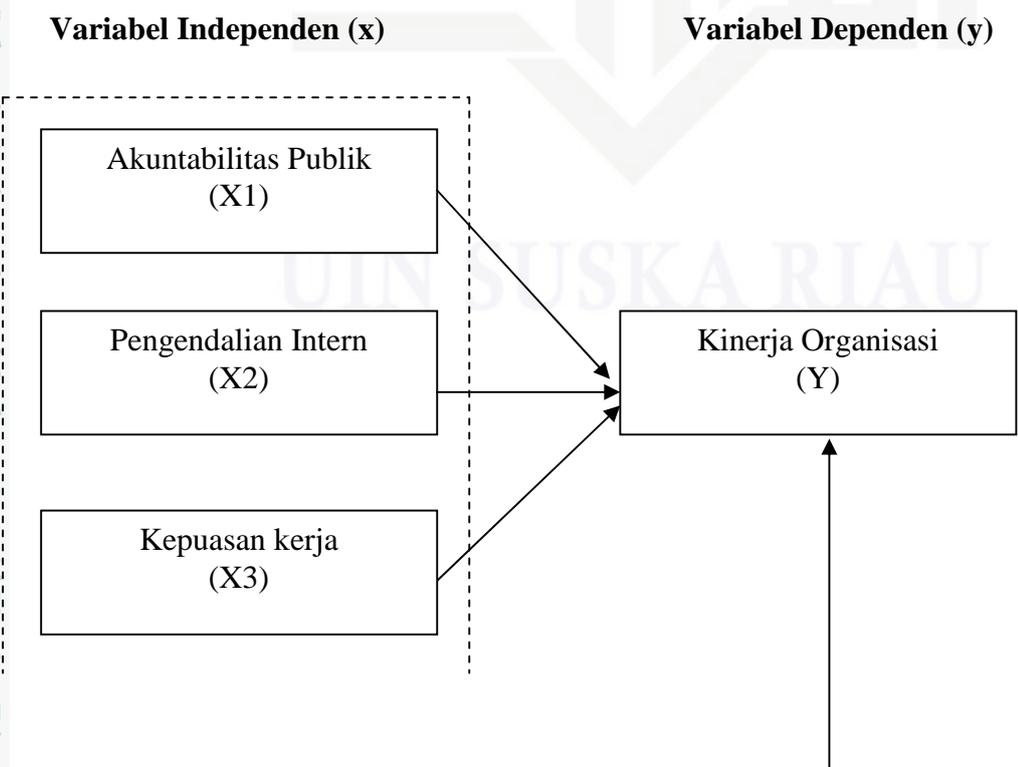
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  | Terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Kota Tanjungpinang | anggaran<br>4.struktur desentralisasi<br><b>Variabel dependen (y)</b><br>1.kinerja manajerial | signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Tanjungpinang Struktur desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Tanjungpinang Akuntabilitas publik, Partisipasi penyusunan anggaran, Kejelasan sasaran anggaran dan Struktur desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kota Tanjung pinang |
|--|--|---|---|

### 8. Model Penelitian

Gambar II.1

Model Penelitian



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan gambar :

- : Pengujian secara parsial  
 - - - - - : Pengujian secara simultan

## B. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi

Menurut **Mardiasmo (2002:58)** Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabannya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut. Akuntabilitas merupakan konsep yang kompleks yang lebih sulit mewujudkannya dari pada memberantas korupsi. Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik.

akuntabilitas publik penting dalam peningkatan kinerja organisasi, karena dengan adanya pertanggung jawaban publik, masyarakat tidak hanya dapat mengetahui anggaran tetapi juga dapat mengetahui pelaksanaan kerja atau kegiatan apa saja yang diselenggarakan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan kinerja yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat. Penelitian dari **Putra (2013)**,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif akuntabilitas dengan kinerja manajerial SKPD.

### **H1: Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi**

#### **2. Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi**

Pengendalian intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, mengevaluasi kinerja karyawan, manajer dan departemen. Sistem Pengendalian Internal adalah suatu sistem usaha atau sistem sosial yang dilakukan perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran untuk menjaga dan mengarahkan jalan perusahaan agar bergerak sesuai dengan tujuan dan program perusahaan dan mendorong efisiensi serta dipatuhinya kebijakan manajemen.

Dari pernyataan diatas dapat diartikan pengendalian intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk membantu dalam pencapaian tujuan usaha mereka dalam kategori: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada penelitian **Zaini (2011)** tentang “Pengaruh budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit Ibnu Sina di Bangkinang Kabupaten Kampar” menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara pengendalian intern terhadap kinerja organisasi. Dan juga dalam beberapa literature dijelaskan bahwa baik tidaknya kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pengendalian internnya. Jika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin baik pengendalian intern yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern dapat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga dapat diturunkan hipotesis ssebagai berikut:

**H2: Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi**

**3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi**

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang atau tidaknya seorang anggota bekerja pada sebuah organisasi. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan **Sopiah (2008;170)**.

Kemudian aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (input), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (output). Apabila yang diharapkan oleh seorang individu tidak memiliki nilai yang sama atau tidak sebanding dari yang sudah dia kerjakan maka individu tersebut akan menjadi tidak puas. Sebaliknya, apabila yang diharapkan individu memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang sudah dia dikerjakan maka individu tersebut akan merasa puas.

Jika kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut terlihat pada sikap dan perilaku positif anggota terhadap pekerjaannya. Anggota akan melaksanakan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan segala sesuatu yang dihadapinya ataupun ditugaskan kepadanya akan dilakukan dengan baik, dan apabila anggota tersebut melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Dengan demikian berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi. Peneliti **Kurniawan (2011)** tentang “ pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi pada pemerintah daerah kabupaten Demak” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.**

**4. Pengaruh akuntabilitas publik, pengendalian intern, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi**

Penelitian yang dilakukan oleh **Yanis (2011)** tentang pengaruh budaya organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi menyimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh **Solina (2014)** tentang pengaruh akuntabilitas publik, partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial Pada Skpd Kota Tanjungpinang menyimpulkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial bahwa akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan,

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja manajerial, karena dengan adanya akuntabilitas kepada masyarakat, masyarakat tidak hanya bisa mengetahui anggaran tetapi juga mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah bisa memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan dan berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada.

Dalam penelitian **Kurniawan (2013)** tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik dengan melakukan studi empiris pada SKPD pemerintah kabupaten kerinci menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik,, pengendalian intern dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sehingga dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

**H4: akuntabilitas publik, Pengendalian Intern dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.**