

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA
PEMERINTAH DAERAH PADA KABUPATEN MALANG
(Studi Kasus Pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Malang)**

Lavita Saffitri Ramadhany*), Dwiyani Sudaryanti), Hariri***)**

Universitas Islam Malang

Email: Lavitasafitri37@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of internal control, competence of human resources and understanding of good governance on the performance of local government in Malang Regency. The case study in this research is the regional apparatus organization in Malang Regency. This study uses purposive sampling technique in determining the sample and obtained as many as 40 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of this study are simultaneously variables of internal control, human resource competence, and understanding of good governance have an influence on the performance of local governments. Partially, internal control affects the government's financial performance. And partially the variable of human resource competence has an effect on the performance of local government. Good governance partially has an influence on local government performance.

Keywords: *internal control, human resource competence, good governance, local government performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintah daerah adalah organisasi pemerintahan tunggal yang diperbolehkan untuk menyelenggarakan kepentingan seluruh daerah dari suatu kelompok yang berada di daerah yang dipimpin oleh kepala pemerintahan daerah (Gie, 2014). Di sisi lain, menurut Strong (2014:10), pemerintah daerah adalah organisasi yang memiliki hak untuk menjalankan kedaulatan atau kekuasaan tertinggi. Pemerintah dalam arti luas lebih besar daripada kelompok.

Menurut Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014, Pemerintah Daerah akan memimpin Pemerintah Daerah otonom sebagai Kepala Pemerintahan Daerah sebagai Penyelenggara Pemerintah Daerah. Pemerintah daerah dan konsensus lokal didasarkan pada prinsip-prinsip sistem manajemen negara yang otonom dan terintegrasi dan seluas-luasnya dalam prinsip-prinsip itu. UUD 1945 Indonesia.

Mangkunegara, (2011: 67) “Kinerja peralatan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Berdasarkan pengertian di atas, instansi pemerintah adalah orang yang bekerja untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku dan menerima pembayaran dari pemerintah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya harus dilandasi rasa tanggung jawab untuk menciptakan karya yang bermutu tinggi dan bermutu optimal yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat”.

Faktor utama yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan salah satunya ialah pengendalian intern. Perencanaan yang disusun didalam suatu organisasi intra ialah pengertian dari pengendalian intern yang mana bertugas untuk melindungi aset perusahaan dan pengendalian intern biasanya memberikan informasi yang akurat guna meningkatkan kualitas dan kinerja perusahaan. pengendalian internal adalah salah satu konsep yang paling penting dan mendasar bagi profesional bisnis di semua tingkat (Zamzani dkk, 2016: 32).

Pengendalian intern penting bagi perusahaan karena perusahaan sangat melindungi berbagai ancaman yang dihadapinya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Henry (2016:159) mengatakan itu “adalah audit internal atas kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau aset perusahaan dari penyalahgunaan, untuk memastikan informasi akuntansi yang akurat dan untuk memastikan kepatuhan terhadap semua ketentuan hukum (peraturan), undang-undang dan kebijakan manajemen. atau melamar. seluruh karyawan perusahaan. Menurut (Lasso, 2016:2) pengendalian internal dalam suatu perusahaan sangat penting karena semakin besar perusahaan maka semakin besar pula keberhasilan karyawan dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu diperlukan pengendalian internal yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah aset yang penting bagi perusahaan berupa kebijakan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh semua karyawan perusahaan untuk melindungi kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan tindakan yang tidak di inginkan. Menurut Hakim (2016:68) Audit internal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kredibilitas pelaporan dan kinerja keuangan, dan semua perusahaan akuntansi dan pelapor diwajibkan oleh undang-undang untuk melakukan audit internal”.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja staf adalah keterampilan kerja. Keterampilan adalah bakat pribadi dan pengetahuan profesional yang dapat ditunjukkan dan dikaitkan dengan efisiensi dan keunggulan (Sedarmayanti., 2009). Menurut Mathis et al (2011), manajemen personalia adalah proses dengan menetapkan sistem manajemen dalam rangka mempekerjakan karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk menyelaraskan urusan publik dengan pedoman organisasi.

Karyawan perlu bersaing untuk kemampuan mengubah alat lain (uang, mesin, metode dan peralatan) menjadi hasil (produk / jasa), untuk merancang produk baru untuk digunakan sebagai pedoman bagi orang lain. Manajemen sumber daya manusia harus dimulai dengan rekrutmen, seleksi, dan pemanfaatan staf sesuai dengan kemampuan dan pengembangan pekerjaannya (Mangkunegara, 2011). Oleh karena itu, profesionalisme adalah kemampuan seseorang untuk berfungsi secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemahaman tentang tata kelola yang baik. Tata kelola yang baik adalah proses yang mengatur hubungan antara peran dewan komisaris, peran dewan direksi, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Tata kelola yang baik adalah daftar pemangku kepentingan internal dan eksternal dengan hak dan tanggung jawab.

Tujuan tata pemerintahan yang baik adalah untuk memahami tata pemerintahan yang baik dan tanggung jawab pemerintah, serta untuk bekerja secara efektif dan memelihara kerjasama yang konstruktif antara pemerintah, sektor swasta dan publik (Kurniawan., 2005:12). Tercapainya tujuan *good governance* pada suatu negara bisa dilihat dari rakyat yang sejahtera dan makmur, untuk mengimplementasikan *good governance* bukanlah hal yang mudah karena banyak kendala-kendala yang terjadi, maka dari itu diharapkan pemerintah dengan rakyat harus saling bekerjasama untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut Aprilia (2008), Mulyawan (2009) Mutamimah, et al (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sunamo, et al (2018) menyatakan bahwa prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan daerah.

Berdasarkan sumber di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik ini **“Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Malang”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
2. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
4. Apakah pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, *good governance*, secara simultan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
4. Untuk mengetahui pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya terkait kinerja aparatur pemerintah daerah, dan diharapkan dapat membantu dalam pengembangan literatur dan penelitian di bidang statistika.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi, bahan wacana, maupun sarana untuk peneliti selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Malang
Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kajian serta bahan evaluasi untuk mengukur tingkat kinerja sehingga dapat mendorong para pegawai pemerintah daerah untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.
 - b. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini meningkatkan kesadaran terhadap praktik aparat pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini juga digunakan untuk membangun pemikiran kritis dan mencari solusi permasalahan di masa depan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Claraini, *et al* (2017) meneliti tentang “Pengaruh *Good Governance*, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir). Jumlah sampel yang digunakan adalah 124 responden Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS Windows ver 19 dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *good governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Sedangkan secara simultan *good governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah.”

Aryanti (2017) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang). Jumlah sampel yang digunakan adalah 55 pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Malang. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan korelasi. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pencapaian kerja”.

Yudhasena (2019), meneliti tentang “Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Jumlah sampel yang digunakan adalah 32 Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Karangasem. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *good government governance*, pengendalian intern, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pemerintah daerah. Sedangkan secara simultan *good government governance*, pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pemerintah daerah”.

Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut Inpres No. 7 Tahun 1999 “Kinerja pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Menurut Pemendagri No. 73 tahun 2009 Kinerja kota merupakan hasil kinerja operasional kota yang diukur dengan input, proses, output, hasil, keuntungan, dan/atau dampak. Kinerja kota perlu terus diukur dan dievaluasi. Alasan utamanya adalah pengukuran kinerja merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada masyarakat”.

Menurut Mahsun (2006), “pengukuran kinerja digunakan untuk mencatat dan mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan dan strategi untuk memahami kemajuan suatu organisasi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan yang merupakan alat yang akan dilakukan. Selain itu, menurut Mardiasmo (2002), sistem pengukuran kinerja sektor publik dirancang untuk membantu manajer organisasi sektor publik mengevaluasi hasil strategis melalui alat pengukuran keuangan dan non-keuangan”.

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah perencanaan dan penggunaan setiap organisasi yang melindungi aset, memberikan informasi yang akurat dan dapat diandalkan, mempromosikan dan meningkatkan efisiensi operasional organisasi, dan mempromosikan kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan. Ini adalah metode bisnis (Romney, dkk, 2015: 226). Sedangkan menurut Krismiaji (2010:218), pengendalian internal adalah organisasi yang digunakan untuk memelihara atau melindungi aset, menghasilkan informasi yang akurat dan andal, meningkatkan efisiensi, dan mendorong kepatuhan. Rencana dan metode.

Menurut Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2008 pengertian Sistem Pengendalian Intern adalah sebagai berikut :

“Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.”

Dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dibentuk untuk memberikan keyakinan yang memadai melalui kegiatan yang efektif dan efisien atas tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah tingkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya dalam Vibovo (2013). Menurut Tagala (2018),

keterampilan didasarkan pada karakteristik berdasarkan kriteria yang lebih tinggi dan lebih produktif tergantung pada pekerjaan atau situasi.

Tingkat keterampilan diperlukan untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penetapan batasan profesional yang diperlukan tentu saja akan digunakan sebagai dasar untuk memilih pekerjaan, merencanakan keberhasilan, mengevaluasi produktivitas, dan mengembangkan sumber daya manusia (Wati dkk., 2015).

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam diri individu yang dapat diasah sedemikian rupa untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, hal ini untuk mencapai sebuah prestasi sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Pemahaman *Good Governance*

Pengertian berasal dari kata paham dan pengertian (Fajri et al., 2008: 607-608). Pemahaman Poesprodjono (1987: 52-53) bukan hanya tentang berpikir, melainkan tentang memindahkan situasi dari satu situasi ke situasi lain. Di Indonesia, kata *governance* diterjemahkan sebagai *government* dan karenanya berarti administrator (Sedarmayanti., 2009: 273). Manajemen diartikan sebagai kualitas hubungan antara pemerintah yang melayani dan melindungi pemerintah, pihak swasta (swasta/usaha), dan masyarakat. Tata kelola yang baik di sektor publik didefinisikan sebagai proses tata kelola yang baik yang melibatkan pemangku kepentingan dalam berbagai kegiatan ekonomi, sosial politik, dan menggunakan berbagai sumber daya, seperti sumber daya alam, keuangan, dan manusia, untuk kepentingan rakyat ketaatan pada prinsip-prinsip keadilan, kesetaraan, kesetaraan, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas (World Governance Conference, UNDP, 1999 Sedarmayanti, 2007: 2).

HIPOTESIS DAN KERANGKA KONSEPTUAL

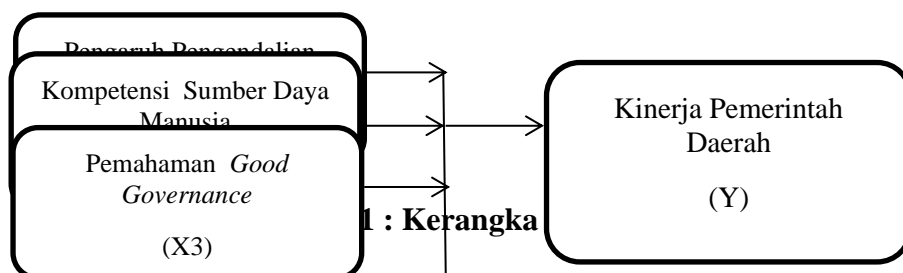
Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diambil sesuai dengan penjelasan dari penelitian terdahulu, latar belakang masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual adalah sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia dan *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah
- H1 a : Terdapat pengaruh pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah
- H1 b : Terdapat pengaruh kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah
- H1 c : Terdapat pengaruh *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kerangka Konseptual

konseptual yang digambarkan dengan bagan sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi dan waktu penelitian

Jenis pencarian yang digunakan dalam pencarian ini adalah pencarian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian yang konsisten, terencana, dan terstruktur

pada awal suatu rancangan penelitian. Menurut Sugiono (2017: 14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang digunakan untuk menguji beberapa populasi atau sampel, dan metode pengambilan sampel biasanya mengumpulkan data dengan alat penelitian, memilih data secara acak melalui analisis dengan statistik.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Kantor-Kantor Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Malang.

Waktu penelitian yaitu pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan April 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Silsilah benda atau benda yang memiliki sejumlah sifat dan karakteristik yang perlu dipelajari dan kemudian ditentukan oleh peneliti. Sifat inilah yang disebut variabel (Sugiyono, 2010). Survei dilakukan di Pemerintah Kabupaten Malang setempat.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan (*purposive sampling*), Di sini mereka akan dipilih berdasarkan ide atau karakteristik tertentu, sehingga semua orang yang memenuhi karakteristik yang ditentukan akan memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai sampel. Investigasi itu milik pejabat kabupaten Malang.

Definisi Operasional Variabel

Pengaruh Pengendalian Internal (X1)

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang untuk memberikan jaminan yang tepat untuk mencapai tujuan manajemen terkait dengan keandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, serta pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Arens et al., 2008: 412). Alat penelitian ini menggunakan penelitian Maharani et al (2015). Indeks pencarian ini terdiri dari lima bagian: lingkungan, pemantauan, informasi, dan komunikasi. Kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Skala 1 yang digunakan (1 tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), 4 (sangat setuju) adalah skala Likert 4 poin.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)

Keterampilan sumber daya manusia, pengetahuan, keterampilan, dan sifat-sifat kepribadian berhubungan langsung dengan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Instrumen penelitian ini menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Aryanti (2017). Indikator kompetensi terbagi menjadi tiga bagian yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap. Penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner). Skala yang digunakan adalah skala rasio dengan pengukuran skala menggunakan skala likert 4 poin, dimana poin 1 (Tidak Setuju), 2 (Kurang Setuju), 3 (Setuju), 4 (Sangat Setuju).

Pemahaman Good Governance (X3)

Tata pemerintahan yang baik adalah cara hidup berbangsa dan bernegara yang didasarkan pada pemikiran dan tindakan aktor, sejumlah prinsip dan karakteristik. (Mardiasmo, 2004). Instrumen penelitian ini menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Destriyanti (2015). Indikator *good governance* terbagi menjadi tiga bagian yaitu transparan, akuntan publik, dan *value of money*. Penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner). Skala yang digunakan adalah skala rasio dengan pengukuran skala menggunakan skala likert 4 poin, dimana poin 1 (Tidak Setuju), 2 (Kurang Setuju), 3 (Setuju), 4 (Sangat Setuju).

Kinerja Pemerintah Daerah (Y)

Tugas pemerintah daerah tentunya merangkum semua capaian/prestasi dalam pelaksanaan otonomi daerah untuk pelaksanaan yang diharapkan, tentunya untuk melaksanakan rencana pelaksanaan yang mencerminkan tujuan dan program dari strategi pemerintah daerah. plan Alat penelitian ini menggunakan penelitian Claire et al (2017). Indikator kinerja pegawai terdiri dari lima aspek yaitu kualitas kerja, waktu (excitement), awal (start), kemampuan (ability) dan komunikasi (communication). Penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner).

Skala yang digunakan adalah skala rasio dengan pengukuran skala menggunakan skala likert 4 poin, dimana poin 1 (Tidak Setuju), 2 (Kurang Setuju), 3 (Setuju), 4 (Sangat Setuju).
 Metode Analisis Data

Teknik Analisis Regresi Berganda

Banyak model regresi yang bertujuan untuk memprediksi besarnya variabel dependen dengan menggunakan variabel independen dengan ukuran tertentu (Singgih Susanto, 2004:163).

Persamaan regresi :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja pemerintah daerah
- α = Konstanta
- β = Koefisien regresi
- X1 = Pengaruh Pengendalian Internal
- X2 = Kompetensi Sumber Daya Manusia
- X3 = Pemahaman *Good Governance*
- e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Sampel Penelitian

Berdasarkan data yang didapatkan, populasi dari penelitian ini adalah Kantor-Kantor Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Malang, sedangkan sampel dari penelitian ini adalah OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kabupaten Malang. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling.

Tabel 4.1
 Data Populasi

No	Nama instansi	Jumlah OPD
1	Dinas Komunikasi dan Informatika	4
2	Dinas Kesehatan	4
3	Dinas Pemuda dan Olahraga	4
4	Dinas Sosial	4
5	Dinas Tenaga Kerja	4
6	Dinas Perhubungan	4
7	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	4
8	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Malang	4
9	Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga	4
10	Dinas Pendidikan	4

Sumber Data : Data diolah tahun 2021

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Penjelasan statistik deskriptif variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2
 Statistik Deskriptif Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengendalian Intern (X1)	40	3	4	3.33	.474
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	40	3	4	3.20	.405
Pemahaman Good Governance (X3)	40	3	4	3.30	.464

Kinerja Pemerintah Daerah (Y)	40	3	4	3.25	.439
Valid N (listwise)	40				

Sumber Data : Data diolah SPSS tahun 2021

1. Variabel pengendalian intern menunjukkan nilai *minimum* sebesar 3; *maximum* sebesar 4; *mean* sebesar 3,33; dan *standar deviasi* sebesar 0,474
2. Variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan nilai *minimum* sebesar 3; *maximum* sebesar 4; *mean* sebesar 3,20; dan *standar deviasi* sebesar 0,405
3. Variabel pemahaman *good governance* menunjukkan nilai *minimum* sebesar 3; *maximum* sebesar 4; *mean* sebesar 3,30; dan *standar deviasi* sebesar 0,464
4. Variabel kinerja pemerintah daerah menunjukkan nilai *minimum* sebesar 3; *maximum* sebesar 4; *mean* sebesar 3,25; dan *standar deviasi* sebesar 0,439

Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pen.Inter	Kom.SDM	PGG	KPD
N		40	40	40	40
Normal Parameters(a,b)	Mean	33,6500	32,1500	32,6250	32,4000
	Std. Deviation	3,10954	3,14235	3,29481	2,95956
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,193	,175	,207
	Positive	,100	,193	,175	,207
	Negative	-,118	-,147	-,108	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,746	1,219	1,108	1,309
Asymp. Sig. (2-tailed)		,634	,102	,171	,065

Sumber Data : Data diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 memperlihatkan statistik memiliki nilai *kolmogorov smirnov* pada variabel pengendalian intern sebesar 0,746 dengan signifikansi 0,634 > 0,05. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai *kolmogorov smirnov* sebesar 1,219 dengan signifikansi 0,102 > 0,05. Variabel pemahaman *good governance* memiliki nilai *kolmogorov smirnov* sebesar 1,108 dengan signifikansi 0,171 > 0,05. Variabel kinerja pemerintah daerah memiliki nilai *kolmogorov smirnov* sebesar 1,309 dengan signifikansi 0,65 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah pengendalian intern (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), dan pemahaman *good governnace* (X3), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam penilaian uji simultan (uji F) ini sebagai berikut :

- a. Bila tingkat signifikansi F lebih dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Bila tingkat signifikansi F kurang dari 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.4
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,814	3	55,271	11,980	,000(a)
	Residual	166,086	36	4,613		
	Total	331,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah (Y)

Sumber Data : Data diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan informasi dari tabel 4.4 menunjukkan hasil hitung uji simultan (uji F menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan nilai F hitung sebesar 11,980 dan nilai signifikansi 0,05; maka H1 diterima H0 ditolak. Dengan interpretasi bahwa variabel independen pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman *good governance* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pemerintah daerah).

Dengan demikian, kinerja pemerintah daerah dapat diukur dengan menggunakan pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman *good governance* secara bersama-sama. Maka dengan menerapkan pengendalian intern yang baik, meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara maksimal, dan dengan ditetapkannya pemahaman *good governance*, suatu instansi pemerintahan akan memperoleh kinerja yang baik.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) dipergunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707(a)	,500	,458	2,14790

Sumber Data : Data diolah SPSS tahun 2021

Hasil analisis pada tabel 4.5 dapat diketahui nilai adjusted R2 sebesar 0,458 atau 45,8%. Hal ini menunjukkan pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia dan pemahaman *good governance* dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah sebesar 45,8 %. Sementara sisanya sebesar 54,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Bila tingkat signifikansi lebih dari 0,05, maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Bila tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,215	3,945		2,336	,025
	Pengendalian Intern	,381	,135	,430	2,828	,008
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	,281	,138	,303	2,040	,049
	Pemahaman Good Governance	,012	,005	,583	2,268	,044

a Dependent Variable: Kinerja Pemerintah Daerah
 Sumber Data : Data diolah SPSS tahun 2021

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, hasil uji numerik parsial (uji t) digunakan dengan menggunakan beberapa persamaan regresi linier:

1. Pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah

Pada variabel pengendalian intern (X1) diperoleh hasil $0,008 < 0,05$, setelah itu H_0 ditolak dan H_{1a} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pengendalian intern (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel pengendalian lokal (Y). Semakin tinggi pemagangan, semakin tinggi pengendalian internal, semakin tinggi produktivitas pemerintah daerah. Di sisi lain, jika pemantauan lokal dilakukan, indikator pemerintahan lokal akan menurun. Pengendalian internal ini tidak hanya membentuk mekanisme administratif, tetapi juga mengubah sikap dan perilaku. Pelaksanaan pengendalian intern ini tergantung pada loyalitas, keteladanan dan ketekunan para kepala dan staf seluruh elemen dan instansi pemerintah.

Pengendalian internal adalah tindakan yang diambil untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh badan tersebut sesuai dengan standar kebijakan yang ditetapkan. Pengendalian intern ini berlaku bagi setiap orang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan kebijakan, kewenangan dan institusi yang ada. Pengendalian intern yang paling efektif akan memberikan hasil yang baik terhadap kerja pemerintah daerah untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, jika pengendalian internal yang digunakan memburuk, maka akan berdampak buruk pada kinerja otoritas lokal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Maharani et al (2015), Destriyani et al (2015) dan Ududhasena (2019) yang menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal memiliki pengaruh penting terhadap pemerintahan daerah.

2. Hasil dari variabel (X2) adalah $0,049 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{1b} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perubahan kapasitas sumber daya manusia (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kontrol lokal (Y). Artinya semakin baik sumber daya manusia yang dihasilkan maka semakin baik pula produktivitas pemerintah daerah.

Ini termasuk kemampuan, tujuan, atau kapabilitas sumber daya manusia, yaitu kemampuan individu atau individu, organisasi, atau sistem untuk menggunakan kemampuan mereka secara efektif dan efektif (Hariandja; 2002). Dengan tingginya produktivitas setiap orang Pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, tentunya hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia dan pada akhirnya menentukan kualitas instansi pemerintah tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aryanti (2017), yang menyatakan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

3. Pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah

Konsep *good governance* (X3) memberikan hasil yang signifikan pada variabel $0,044 < 0,05$, setelah itu H0 ditolak dan H1c diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep perubahan ke pemerintahan yang baik (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel pemerintahan daerah (Y). Artinya *good governance* telah dilaksanakan dengan baik dan kinerja pemerintah daerah meningkat. Di sisi lain, jika *good governance* tidak dilakukan dengan baik, maka kinerja pemerintah akan semakin buruk. Dalam hal ini, pemerintah daerah telah memberikan pelayanan dasar untuk meningkatkan pelayanan publik. Tidak ada pemerintah yang dapat dipanggil dengan lebih baik tanpa layanan publik yang lebih berkualitas dan bukti yang lebih berkualitas.

Good governance diartikan sebagai tata kelola yang baik pada institusi yang mendukung kinerja pemerintah daerah yang baik. Mempertahankan hubungan antara pekerjaan dan pelayanan publik membutuhkan pemanfaatan peluang dan manfaat dari berbagai pihak. Pemahaman tentang tata kelola yang baik dibangun untuk memastikan bahwa pekerjaan pemerintah bernilai dan berdampak positif bagi lingkungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Claraini et al (2017) dan Ududhasena (2019) yang berpendapat bahwa perubahan *good governance* mempengaruhi pemerintah daerah.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji simultan (uji F) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya penelitian menunjukkan bahwa variabel pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman *good governance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pemerintah daerah.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menjelaskan sebagai berikut :
 - a. Variabel pengendalian intern secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
 - b. Variabel kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.
 - c. Variabel pemahaman *good governance* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Keterbatasan

1. Penelitian ini dilaksanakan pada saat terjadi pandemi covid-19 yang menyebabkan lamanya waktu pengumpulan data dikarenakan pemerintah daerah pada masing-masing instansi Kabupaten Malang, tidak bisa menemui langsung responden dan juga pemerintah daerah sedang dinas di luar kota sehingga butuh waktu lama untuk mengisi semua kuesioner yang dibagikan.
2. Populasi yang digunakan hanya 10 instansi Kabupaten Malang dengan sampel 40 responden.
3. Variabel yang digunakan yaitu variabel pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman *good governance*.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak menunda waktu pengumpulan data dikarenakan kita tidak dapat memprediksi kondisi atau kejadian tidak terduga di masa depan yang mungkin dapat menghambat lancarnya penelitian.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel dari instansi Kabupaten Malang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan sampel penelitian .
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel independen yang lain seperti gaya kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi, dan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, A. S. (Oktober 2017). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada Kinerja Pegawai (Studi pada Bappeda Kabupaten Malang). *InProsiding Seminar Nasional AIMI, Vol 12, No.1*, 44-49.
- Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Tiga Serangkai* .
- Patrian, A. (Desember 2010). Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Vol.5, No.2*, 32-43.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Penddikan Pendekatan Kuantitaif, kualitatif dan R&d*. Bandung:ALFABETA.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung :ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Yendrawati, R. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Faktor Eksternal Sebagai Variabel Mooderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Vol.17, No.2*, 166-175.

*) **Lavita Safitri Ramadhany** adalah Alumni Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

) **Dwiyani Sudaryanti adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang.

***) **Hariri** adalah Dosen Tetap Universitas Islam Malang.