

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLES GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE, THE GOVERNMENT'S INTERNAL CONTROL SYSTEMS, AND THE COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES TO THE PERFORMANCE OF LOCAL GOVERNMENT APPARATUS

PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE, SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH, DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH

Agus Sunarmo
Rini Widianingsih
Umi Pratiwi
Taufik Hidayat

e-mail: as.narmo@gmail.com
Universitas Jenderal Soedirman
Jalan Prof. Dr. HR. Boenyamin 708 Purwokerto 53122

ABSTRACT

The research aimed to analyze: (1) the influence of the implementation of good government governance principles to the performance (managerial) of local government apparatus; (2) the influence of the government internal control system to the performance (managerial) of local government apparatus; and (3) the influence of human resource competence to the performance (managerial) of local government apparatus. Response data of 70 respondents from 28 SKPD's sample showed that the implementation of Good government governance principles not significantly effect on the performance (managerial) of local government apparatus. The government internal control system and human resource competence significantly positive effect on the performance (managerial) of local government apparatus. This shows that the government internal control system and human resource competence are needed to improve the performance (managerial) of local government apparatus.

Key Words: Principles of Good Government Governance, Government Internal Control System, Human Resource Competence, Performance of Local Government Apparatus

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh penerapan prinsip-prinsip *good government governance* terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah, (2) pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah, dan (3) pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah. Data tanggapan 70 responden dari 28 sampel SKPD menunjukkan bahwa Penerapan Prinsip-prinsip *Good Government Governance* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah. Sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja (manajerial) aparatur pemerintah daerah.

Kata Kunci: Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah

PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Government Governance*) merupakan isu aktual dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Praktik kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan iklim keterbukaan, partisipasi dan akuntabilitas sektor publik sesuai dengan prinsip-prinsip dasar *good governance* (Sari dan Raharja, 2012). Aparatur negara merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik (*Good Government Governance*) bersama dengan dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat (*civil society*). Aparatur Negara sebagai penyelenggara negara dan pemerintahan diberikan tanggung-jawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat (BPPK, 2013). Untuk mewujudkan pembangunan tata kelola pemerintahan yang lebih baik, pemerintah menekankan pentingnya menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil, bukan penyerapan anggaran (Chrisnandi dalam beritasatu.com, 2016).

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) daerah kabupaten dan kota pada tahun 2016 sebesar 49,87 poin, naik 2,95 poin dari tahun 2015 sebesar 46,92 poin, meski meningkat, kinerja rata-rata Pemkab dan Pemkot (83%) se-Indonesia masih dalam kategori C (nilai di bawah 50 poin) (Asman Abnur dalam detiknews.com, 2017). Kinerja rata-rata 462 Pemkab dan Pemkot se-Indonesia sebesar 44,90 poin (tahun 2014) meningkat dari tahun 2013 sebesar 43,82 poin (dari 424 Pemkab dan Pemkot) meskipun masih dalam kategori C (Ateh dalam setkab.go.id, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah rata-rata masih rendah. Hal tersebut ditengarai dari belum optimalnya komitmen pelayanan

oleh aparat pemerintah dan kompetensinya, kualitas manajemen pemerintahan, efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya dalam menghasilkan output dan outcome yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Chrisnandi dalam setkab.go.id, 2014). Komitmen pelayanan optimal diwujudkan dalam perjanjian kinerja dan pelaporan kinerja antara atasan dan bawahan.

Dalam hubungan tugas antara atasan dengan bawahan, tugas utama atasan (pimpinan/manajer) adalah mengambil keputusan, merencanakan dan melakukan pengawasan/pengendalian. Pengendalian intern instansi pemerintah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), yang bertujuan agar instansi pemerintah mampu meningkatkan reliabilitas, objektivitas informasi, mencegah ketidak-konsistenan dan mempermudah proses audit laporan keuangan. Pengendalian intern dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan akuntabilitas dan transparansi kepada masyarakat. Pengendalian intern yang dilakukan secara tepat menjadi salah satu kunci sukses *good governance* sehingga aparat pemerintah dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien serta kinerja pemerintah akan meningkat.

Kompetensi sumber daya manusia ikut mempengaruhi kinerja manajerial aparat pemerintah. Manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi tujuan. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas diperlukan kompetensi sumber daya manusia yang memadai agar mampu menjalankan sistem dengan baik. Alimbudiono dan Fidelis (2004) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah.

Penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang meliputi transparansi,

kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran tertuang dalam 9 program Reformasi Birokrasi Nasional antara lain: Manajemen Perubahan, Penataan Peraturan Perundang-undangan, Penataan dan Penguatan Organisasi, Penataan Tatalaksana, Penataan Sistem SDM Aparatur, Penguatan Pengawasan, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, dan Peningkatan Kualitas. Prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang diterapkan secara positif akan mempengaruhi kinerja.

Sistem pengendalian intern merupakan proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan pegawai secara terus menerus yang dibutuhkan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi. Upaya memperbaiki kinerja manajerial aparatur pemerintah membutuhkan dukungan sistem pengendalian intern pemerintah yang baik sehingga pelaksanaan program pemerintah dapat berjalan efektif dan efisien dan memberikan dampak positif bagi kinerja aparatur pemerintah. Selain pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia yang merupakan kemampuan dari pegawai yang menjalankan tugas atau kewenangannya juga akan mempengaruhi pencapaian kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. Untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah dibutuhkan pengembangan kompetensi sumber daya manusia (baik dari tingkat pendidikan maupun keterampilan yang dimiliki). Sari dan Raharja (2012) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi (keahlian ataupun kapasitas) sumber daya manusia yang baik dibutuhkan agar kinerja instansi pemerintah semakin baik. Selain itu, keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peranan yang penting karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas (terutama kompetensi) sumber daya manusia yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian, apabila penerapan prinsip-prinsip *good government governance*, sistem

pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi sumber daya manusia bermasalah maka akan dapat mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah.

METODE PENELITIAN

Jenis, Waktu, Lokasi, Populasi, Sampel, Responden, dan Data Penelitian

Penelitian ini merupakan survei, dengan pendekatan pembahasan secara deskriptif. Penelitian lapangan dilakukan selama satu bulan. Populasi penelitian meliputi 84 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah Kabupaten Banyumas, 28 SKPD sampel ditentukan secara *purposive* meliputi instansi yang bersifat teknis, sekretariat daerah, dan dinas/kantor daerah yang melayani kepentingan umum, yang terdiri dari 1 (satu) Sekretaris Daerah, 1 (satu) Inspektorat, 7 (tujuh) Badan, 13 (tiga belas) Dinas, 2 (dua) Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD), dan 4 (empat) Kantor Pelaksana. Setiap instansi sampel diwakili oleh 2 (dua) sampai 4 (empat) responden sehingga total responden dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

Data utama penelitian berupa data persepsi responden tentang penerapan prinsip-prinsip *good government governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi sumber daya manusia, dan kinerja aparatur yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner terstruktur yang dikirim secara langsung melalui kurir.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Aparatur

Kinerja aparatur pemerintah adalah tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan atau kegagalan suatu pelaksanaan kegiatan. Proksi kinerja yang relevan adalah kinerja manajerial yang diukur melalui instrumen kuesioner yang pernah digunakan dalam penelitian Mahoney, dkk (1963) (dalam Indriasari dan Nahartyo,

2008) yang terdiri dari sepuluh (10) item indikator: *Planning, Coordinating, Evaluating, Supervising, Staffing, Negotiating, Representing, dan Investigating*, diukur dengan skala likert 1-5 (sangat tidak setuju - sangat setuju).

Penerapan prinsip-prinsip *good government governance*

Good Government Governance merupakan pengamanan atas hubungan timbal balik di antara elemen organisasi yang dibentuk oleh pemerintah, yang ditujukan pada pencapaian tujuan-tujuan kebijakan secara efisien dan efektif, serta mengkomunikasikan secara terbuka dan memberikan pertanggungjawaban kepada *stakeholder* (Avianti, 2009). Kuesioner Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance* terdiri dari 8 butir pertanyaan diadopsi dari penelitian Wiratno, Umi Pratiwi, dan Nurkhikmah (2013). Penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* dikembangkan dari item indikator: transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban, dan kewajaran, diukur dengan skala *likert* 1-5 (sangat tidak setuju - sangat setuju).

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), dijelaskan bahwa SPIP adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai di lingkungan pemerintah pusat dan daerah untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Irma, Hapsari, Sutaryo, dan Wijaya, 2013). Kuesioner SPIP diadopsi dari penelitian Wiratno, Umi Pratiwi, dan Nurkhikmah (2013) terdiri dari 10 butir pertanyaan, diukur dengan skala *likert* 1-5 (sangat tidak setuju - sangat setuju).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan. Indikator kompetensi sumber daya manusia diadopsi dari penelitian Tjiptoherijanto (2001) (dalam Alimbudiono dan Fidelis, 2004). terdiri dari 8 butir pertanyaan, diukur dengan skala *likert* 1-5 (sangat tidak setuju - sangat setuju).

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment* (Suliyanto, 2005). dengan kriteria: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ pernyataan disebut valid

Uji reliabilitas dengan *Cronbach alpha* (α) dengan kriteria: jika nilai *Cronbach alpha* (α) $> 0,60$ maka instrumen/pertanyaan dinyatakan reliabel (Ghozali, 2005).

Uji Statistik Deskriptif

Uji ini meliputi nilai rata-rata, maksimum, dan minimum (Suliyanto, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Model regresi diperoleh dari metode *Ordinary Least Squares* yang menghasilkan *BLUE* (*Best Linear Unbiased Estimator*) (Suliyanto, 2005), terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Linieritas.

Analisis Pengaruh

Analisis untuk menguji pengaruh menggunakan model analisis regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah

X₁ = Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Government Governance*

X_2 = Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

X_3 = Kompetensi sumber daya manusia

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Variabel Gangguan

Uji *Goodness of Fit*

Dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji Koefisien Determinasi.

Pengujian Hipotesis

a) Hipotesis statistik

$H_{01-3}: \beta_{1-3} = 0$: penerapan prinsip-prinsip *good government governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah.

$H_{a1-3}: \beta_{1-3} \neq 0$: penerapan prinsip-prinsip *good government governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah

b) *Level of significant* (α) = 0,05; *degree of freedom* = (n-k), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig.t > \alpha$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $Sig.t \leq \alpha$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Response Rate

Sebanyak 100 set kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dari 28 instansi sampel (SKPD), hanya 75 set kuesioner yang

kembali dengan 70 set kuesioner yang dapat diolah (*response rate* = 70%).

Gambaran Umum Responden

Sebanyak 32 orang (45%) responden berusia 41-50 tahun, 20 orang (28%) berusia di atas 50 tahun, 15 orang (21%) berusia 31-40 tahun, dan 2 orang (3%) berusia di atas 21-30 tahun. Responden pria sebanyak 39 orang (55%), sedangkan wanita sebanyak 31 orang (45%). Sebanyak 39 orang responden (56%) berpendidikan sarjana S-1, 21 orang (30%) berpendidikan sarjana S-2, dan sebanyak 10 orang (14%) berpendidikan D-III. Responden menduduki jabatan yang sedang menjadi tanggung jawabnya antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 30 orang (43%), antara 1-5 tahun sebanyak 25 orang (31%), dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 15 orang (21%). Usia, *gender*, tingkat pendidikan, dan lama menduduki jabatan berhubungan dengan kinerja.

Analisis Data dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Responden berpersepsi cukup dan tinggi (rata-rata skor dari skala 5) terhadap: (1) kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah (4,22); (2) penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* (3,97); (3) sistem pengendalian intern pemerintah (4,33); dan (4) kompetensi sumber daya manusia (4,16)

Uji Kualitas Data

Nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dari hasil uji validitas terhadap instrumen semua variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,374) sehingga instrumen dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data.

Nilai *Cronbach Alpha* dari hasil uji reliabilitas terhadap instrumen variabel kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah (0,732), penerapan prinsip-prinsip *good government governance* (0,791), sistem pengendalian intern pemerintah (0,819), dan kompetensi sumber daya manusia (0,850) lebih besar dari nilai α minimum

(0,60) sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,858 dengan *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,464 > 0,05 (α), dengan demikian seluruh data berdistribusi normal dan layak digunakan. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen bernilai VIF < 10, sehingga dapat dinyatakan model bebas dari multikolinearitas. Nilai Sig variabel *Good Government Governance* (0,430), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (0,479), dan Kompetensi SDM (0,381) > nilai α (0,05), yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Pengaruh

Tabel 1.

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t _{hitung}	Signifikansi
GGG (X ₁)	-0,062	-0,902	0,370
SPIP (X ₂)	0,194	2,200	0,031
Kompetensi SDM (X ₃)	0,430	5,687	0,000
Konstanta	1,847		
<i>Adj R square</i>	0,411		
F _{hitung}	23,923		
Sig.F	0,000		

Dengan demikian dapat diformulasi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,847 - 0,062X_1 + 0,194X_2 + 0,430 X_3 + e$$

Uji Goodness of Fit

Nilai F_{sig.} yang lebih kecil dari α (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa model regresi yang terbentuk dapat dinyatakan “cocok atau *fit*”.

Koefisien Determinasi

Kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah ditentukan (dapat dijelaskan sebesar 41,1% yang ditunjukkan dari *Adjusted R Square* sebesar 0,411) oleh penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance*, sistem pengendalian intern pemerintah, dan kompetensi sumber daya manusia, sedangkan sisanya sebesar

58,9 persen ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan tidak dijelaskan.

a. Pengaruh Penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* terhadap Kinerja Aparatur Daerah

Berdasar hasil pengujian hipotesis pertama secara statistik diperoleh nilai signifikansi 0,370 > α (0,05). Dengan demikian hipotesis pertama ditolak (belum berhasil diterima). Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* secara tidak searah berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan arah penerapan prinsip transparansi dalam pelaksanaan pengambilan keputusan dan pengungkapan informasi yang materiil dan relevan serta valid mengenai institusi. Transparansi belum secara baik dilaksanakan (rata-rata skor deskripsi statistik responden 3,97 dari skala 5 yang berarti “cukup”). Hal ini dapat terjadi karena prosedur operasional baku yang berhubungan dengan prinsip transparansi yang telah ditetapkan belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.

Hasil penelitian ini tidak berbeda dengan hasil penelitian Sayidah (2007) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* terhadap Kinerja Perusahaan Publik. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Pratiwi (2011) bahwa *Good Government Governance* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Pemerintah Daerah. *Good Government Governance* difungsikan sebagai alat dalam upaya meningkatkan kinerja terutama di sektor publik. Demikian juga hasil penelitian Ningsih dan Indar (2011) yang menyebutkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *Good Government Governance* yang meliputi akuntabilitas, transparansi dan partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah.

Berdasar hasil pengujian hipotesis kedua secara statistik diperoleh nilai signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian hipotesis kedua diterima (belum berhasil ditolak). Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern pemerintah secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian intern pemerintah akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

Hal ini selaras dengan pernyataan dalam PP No. 60 tahun 2008 bahwa tujuan dari pengendalian intern adalah untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi organisasi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Apabila manajemen telah mampu melakukan hal tersebut dengan baik maka akan memberikan jaminan bahwa tujuan dan sasaran organisasi akan dapat dicapai sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah. Pengendalian intern yang meliputi seluruh proses pengendalian, evaluasi, *review*, dan pengawasan terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah diterapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik yang berarti bahwa kinerjanya pun akan semakin baik.

Lima (5) indikator penerapan sistem pengendalian intern yang efektif yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan. Kegiatan pengendalian dilakukan dengan cara *review* berjenjang, dimulai dari *pimpinan unit bawahan* yang memberikan laporan mengenai pencapaian kinerja kepada *pimpinan menengah*, yang kemudian memberikan laporan

hasil evaluasi kepada *pimpinan puncak* untuk kemudian membandingkan antara indikator kinerja dengan hasil kinerja yang dicapai oleh organisasi. Selain itu juga dilakukan pemeriksaan secara rutin untuk memastikan arahan *pimpinan puncak* instansi telah dilaksanakan. Pengendalian intern yang melekat pada setiap sistem informasi yang dimiliki pemerintah daerah cukup lengkap dan memadai yang terdiri dari sistem informasi keuangan, sistem informasi aset dan persediaan, sistem informasi kepegawaian dan sistem informasi gaji. Seluruh sistem informasi tersebut telah terintegrasi sehingga dapat memberikan informasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu. Hal tersebut juga didukung dengan sarana komunikasi yang diterapkan pemerintah daerah antara lain melalui *brief meeting* dan *in house training* yang dilakukan untuk perencanaan kegiatan dan penyamaan persepsi setiap aparatur pemerintah, pembinaan bagi aparatur pemerintah yang melanggar peraturan atau bermasalah, serta penyampaian (berbagi) informasi dari aparatur yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepada seluruh aparatur pemerintah daerah dalam rangka memperluas wawasan dan pengetahuan aparatur.

Konsep teoritik *New Public Management (NPM)* di-inisiasi melalui birokrasi manajemen yang teratur sebagai upaya perbaikan kinerja, misalnya melalui fungsi administrasi dan pelayanan. Pendekatan melalui teori ini akan mengedepankan manajemen kinerja sehingga akan memperbaiki sistem manajemen suatu organisasi serta dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Dijelaskan dalam beberapa literatur bahwa baik atau tidaknya kinerja suatu organisasi ditentukan oleh pengendalian intern dan penerapan *good corporate governance* (Prasetyono dan Kompyurini, 2007). Dengan demikian, sistem pengendalian intern yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini tidak berbeda dengan hasil penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2007) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Dengan kata lain, bahwa penerapan SPIP yang efektif dan efisien akan membantu aparatur pemerintah daerah dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, sistem pengendalian intern yang diterapkan secara efektif akan dapat meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah

Berdasar hasil pengujian hipotesis ketiga secara statistik diperoleh nilai signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima (belum berhasil ditolak). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang semakin meningkat akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

Beberapa indikator kompetensi sumber daya manusia antara lain adanya deskripsi jabatan, latar belakang pendidikan, perilaku aparatur, pendidikan dan pelatihan serta pembagian kerja dan penempatan aparatur dalam suatu instansi. Deskripsi jabatan merupakan penjabaran mengenai tugas, peran dan fungsi yang dimuat dalam buku Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) dan Petunjuk Teknis (Juknis) sebagai panduan bagi aparatur dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Pengembangan kompetensi aparatur dapat dilakukan dengan meningkatkan latar belakang pendidikan ataupun mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah (pusat, provinsi, kabupaten/kota). Upaya yang

dilakukan untuk mengembangkan kompetensi aparatur antara lain melalui tugas belajar (bagi aparatur yang memenuhi syarat dan kualifikasi tertentu) dan ijin belajar (bagi aparatur yang ingin meningkatkan jenjang pendidikan).

Hasil penelitian ini tidak berbeda dengan pernyataan Alimbudiono dan Fidelis, (2004) bahwa kompetensi sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan organisasi, jika suatu organisasi memiliki aparatur yang kompeten maka kinerja organisasi tersebut akan meningkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Simpulan

Berdasar hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Penerapan prinsip-prinsip *good government governance* tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah sedang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah dan Kompetensi sumber daya manusia signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

Saran

Peningkatan kinerja (manajerial) aparatur Pemerintah Daerah antara lain dapat dilakukan dengan penyempurnaan berkelanjutan dalam menerapkan prinsip-prinsip *good government governance*. Agar sistem pengendalian intern pemerintah tetap handal, dibutuhkan upaya penguatan implementasi melalui evaluasi atribut-atribut pengendalian intern secara berkala.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dapat dilakukan antara lain melalui promosi jabatan yang terbuka dan penerapan sistem penghargaan (*reward*) yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimbudiono, Ria Sandra dan Fidelis Arastyo Andono. 2004. Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah “XYZ” dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*. Vol. 05 No. 02. hal. 18-30
- Asman Abnur. 2017. Nilai Rata-rata Kinerja Pemda Se-Indonesia Tahun 2016 Masih “C”. <http://www.detiknews.com>. Diakses pada 16 Oktober 2017.
- Avianti, Ilya. 2009. *Good Government Governance*. Balai Diklat BPK RI. Yogyakarta.
- BPPK. 2013. *Membangun SDM di Kementerian Keuangan*. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id>. Diakses pada 12 Maret 2017.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indriasari, Desi dan Nahartyo, Herlambang. 2008. Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah. <http://smartaccounting.file.wordpress.com>. Diakses pada 12 Maret 2017.
- Irma, S., Hapsari, Sutaryo, dan Wijaya, I. F. 2013. Penentu Jumlah Temuan BPK atas Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan (Internal Control Compliance Comments) Pemerintah Daerah di Indonesia. *SNA 16*. Manado. <http://www.multiparadigma.lecture.ub.ac.id>. Diakses pada 12 Maret 2017.
- M. Yusuf Ateh. 2014. Inilah 11 Pemkab/Pemkot Yang Memperoleh Nilai B Dalam Akuntabilitas Kinerja. <http://www.setkab.go.id>. Diakses pada 16 Oktober 2017.
- Ningsih, N. A., dan Indar, A. R. 2011. Analisis Hubungan Prinsip-Prinsip Good Governance dengan Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Luwu Timur. *Universitas Hassanudin Makassar*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)
- Prasetyono dan Kompyurini. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG). *SNA X*. Makassar.
- Pratiwi, D. 2011. Hubungan *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bekasi. Universitas Gunadarma. Bogor.

- Sari, M. P., dan Raharja. 2012. Peran Audit Internal dalam upaya mewujudkan Good Corporate Governance (GCG) pada Badan Layanan Umum (BLU) di Indonesia. *SNA 15*. Banjarmasin.
- Sayidah, N. 2007. Pengaruh kualitas Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Publik. *JAAI Volume 11* , 1-19.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Wiratno, Adi., Umi Pratiwi, dan Nurkhikmah. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Good Governance Serta Implikasinya Pada Kinerja (Survey pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Tegal). [http ://www.download.portal garuda.org>article](http://www.download.portalgaruda.org>article). Diakses pada 12 Maret 2017.
- Yuddy Chrisnandi. 2016. Meningkatkan Kinerja 156 Pemkab/Pemkot di DIY-Sumatra. [http ://www.beritasatu.com](http://www.beritasatu.com). Diakses pada 16 Oktober 2017
- Yuddy Chrisnandi. 2014. Inilah 11 Pemkab/ Pemkot yang Memperoleh Nilai B Dalam Akuntabilitas Kinerja. [http :// www.setkab.go.id](http://www.setkab.go.id). Diakses pada 16 Oktober 2017.