Kelola : *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* **ISSN : 2337-5965 (cetak)**
Vol 12, No 1 (2025) ; p. 25 -41; http://e-journal.stie-aub.ac.id

Peningkatan Kinerja Pegawai Penerapan Sistem Pengendalian Intern Dan *Good Governance* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri

Improving Employee Performance Through The Implementation Of Internal Control Systems And Good Governance On The Performance Of The Wonogiri Regency Regional Government Agency

Khusnul Gita Khasanah[1], Murni Sulistyawati[2] ,Nuryati[3]
E-mail: murnisulistyowati2@gmail.com2, nuryatiharto@gmail.com3
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta

Abstract

This study aims to analyze the influence of Internal Control System, and Good Governance to the Performance of Local Government Institutions of Wonogiri Regency which consists of 28 Work Unit of Wonogiri Regency. The sampling technique using probability sampling technique with the number of samples of 79 samples. The analysis technique consisted of Validity Test, Reliability Test, Multicolinearity Test, Heteroskedasticity Test, Normality Test, Multiple Linear Analysis, T test, F Test and Coefficient of Determination. Hypothesis Test Result proves that: 1) Internal Control System has positive and significant impactto the performance of Local Government Institution. 2) Good Governance has a positive andsignificant impact on the performance of local government institutions. 3) The influence given by Internal Control System and Good Governanceon Local Government Institution Performance of 14.1% and 85.9% influenced by other factors outside this research.

Keywords* : *Internal Control System, Good Governance, Performance of Local Government Institutions.

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Intern, dan *Good Governance* terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri yang terdiri dari 28 Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Wonogiri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 79 sampel. Teknik analisis terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Analisis Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Hasil Uji Hipotesis membuktikan bahwa :1) Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. 2) *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. 3) Pengaruh yang diberikan oleh Sistem Pengendalian Intern dan *Good Governance* terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah sebesar 14,1% dan 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance*, Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.

PENDAHULAN

Perkembangan akuntansi sektor publik khususnya di Indonesia semakin pesat dengan adanya Era Reformasi dalam pelaksanaan kebijakan pemerintahan, Otonomi Daerah dan Desentralisasi Fiskal yang menitik beratkan pada Pemerintah Daerah. Selain itu,Pemerintah Daerah diharapkan

akan mampu tercapai melalui peningkatan kemandirian pemerintahan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang diperbaharui dengan Undang-Undang No.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 yang diperbaharui dengan Undang-Undang No.33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerahmerubah akuntabilitas dan pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dari Pertanggungjawaban vertikal (kepada pemerintah pusat) ke pertanggungjawaban horizontal (kepada masyarakat melalui DPRD).

Lahirnya otonomi menjadikan pergeseran sistem pemerintahan yang semula berwujud sentralisasi menjadi desentralisasi. Era otonomi daerah membuat pemerintah daerah wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola sumber-sumber keuangan untuk menjamin kemakmuran rakyatnya. Menurut Mardiasmo (2012), beberapa misi yang terkandung dalam sistem otonomi daerah adalah: pertama, menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah, kedua meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat, ketiga memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan daerah. Adanya otonomi memberikan jalan bagi pemerintah daerah untuk mengeola dan melakukan pembaharuan sistem keuangan daerah, pemerintah daerah dituntut untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah yang berorientasi pada publik (Mardiasmo, 2002).

Demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal dengan istilah *good governance*. Pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan *Good Governance*dituntut untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih transparan dan lebih akurat. Hal ini semakin penting untuk dilakukan dalam era reformasi ini melalui pemberdayaan peran lembaga-lembaga kontrol sebagai pengimbang kekuasaan pemerintah. Penerapan praktik *Good Governance* dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan kapasitas pemerintah, masyarakat sipil, dan mekanisme pasar. Salah satu pilihan strategis untuk menerapkan *Good Governance* adalah melalui penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayan publik sebagai penggerak utama juga dianggap penting oleh semua aktor dari unsur *Good Governance*. Para pejabat publik, unsur-unsur dalam masyarakat sipil dan dunia usaha sama-sama memiliki kepentingan terhadap perbaikan kinerja pelayananpublik. Peningkatan kualitas pelayanan pemerintahan daerah bagi publik sangat penting dilakukan pemerintah daerah demi tercapainya kepuasan kerja pada masyarakat.

Era reformasi sekarang ini isu tentang pemberian pelayanan publik semakin mencuat kepermukaan. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari tingkat keberadaban manusia yang semakin maju, dimana pemberian pelayanan yang baik oleh lembaga atau instansi pemberi pelayanan merupakan kata kunci yang tidak bisa ditawar lagi (Jonathan, 2004). Menurut Mardiasmo (2002) terdapat 3 fungsi utama sektor publik : Melakukan pelayanan pubik yang sangat vital bagi kepentingan umum, mendefinisikan prinsip operasional masyarakat, menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.

Penelitian mengenai *good governance* sebelumnya diteliti oleh pratolo (2006) yang meneliti mengenai pengendalian intern, komitmen organisasi terhadap penerapan prinsip-prinsip *good governance* menemukan bahwa lemahnya pengendalian manajemen akan berpengaruh secara kuat terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dan kinerja. Menurut soleman (2007) yang meneliti mengenai kompetensi aparatur pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah di Provinsi Maluku Utara. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompetensi aparatur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian Samsudin (2005) meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di kabupaten Katingan Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, pengelaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kabupaten Katingan. Penelitian Tugiman (2000), menunjukkan komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok akan menciptakan organisasi/perusahaan yang *economy*, *effeciency*, dan *effectiveness* untuk menghasilkan *good corporate governance* dalam institusi, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Pengendalian intern merupakan kebijakankebijakan, prosedur-prosedur, dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset-aset perusahaan dari kerugian atau korupsi, dan untuk memelihara keakuratan data keuangan (Dasaratha & Frederick 2011:8). Penelitian Tugiman (2000) mengenai pengaruh peran auditor intern sertafaktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerjaperusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnyaterhadap pelaksanaaan pengendalian intern. Dengan pengendalian intern yang baikmaka tercipta organisasi/perusahaan yang *economiy, efficiency* dan *effectiveness* untuk

menciptakan *good governance* dalam institusi yang pada akhirnya bermuarapada kinerja organisasi.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah setiap daerah tentunya berbeda. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah dimana setiap daerah melakukan pengelolaan sendiri terhadap keuangannya. Sehingga sampai saat ini masih banyak ditemukan penyimpangan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah, juga pada pelaksanaan pengelolaan keuangan daerah yang pada umumnya masih belum tertib. Hal ini tampak dari opini Badan Pemeriksaan Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah masih sedikit yang mendapat opini wajar tanpa pengecualian (WTP). Ternyata sebagian besar masih memperoleh opini wajar dengan pengecualian (WDP), *disclaimer* dan bahkan ada yang *advers* (tidak wajar).

Pemerintah Kabupaten Wonogiri juga berhasil meraih opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).Penilaian opini terbaik itu diberikan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) setelah melakukan audit atas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) Kabupaten Wonogiri Tahun 2015.Pencapaian ini tentu saja memberikan kebanggaan tersendiri bagi jajaran Pemerintah Kabupaten Wonogiri, pasalnya Kabupaten Wonogiri berhasil mempertahankan predikat WTP bersama 9 Kabupaten lainnya dari 34 Kabupaten di Jawa Tengah (www.bpk.go.id). Penelitian ini ditemukan permasalahan dan untuk mengetahui apakah penerapan system pengendalian intern dan penerapan *Good Governance* mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memilih judul **"PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN WONOGIRI"**

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja.Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005:15).

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kerja, proses pemberdayaan, dan pembangunan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya alam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Bastian, 2005). Seperti halnya kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah yang tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan tentunya ini semua memuat tentang pengukuran kinerja sektor publik yang telah direncanakan dalam menilai pencaaian suatu strategi pemerintah daerah (Mardiasmo, 2002).

Bastian (2005) mengatakan bahwa kinerja mempunyai 6 indikator yaitu :

a. Pertanggungjawaban

   Pertanggungjawaban dapat diartikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan atau juga berarti hak yang berfungsi menerima pembebanan sebagai akibat sikapnya oleh pihak lain. Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

b. Kemampuan Teknis Pegawai

   Kemampuan teknis dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi.Kemampuan ini memiliki tingkatan-tingkatan, dan tingkatan tersebut menentukan nilai keahlian seseorang.

Kemampuan teknis menentukan nilai keterpercayaan seseorang di hadapan orang lain yang membutuhkan.

c. Efektivitas

Efektivitas adalah keaktifan, daya guna, adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaiman cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Siagaan, 2001: 24).

Menurut Abdurahmat Othenk (2008: 7), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.Dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu, dan partisipasi aktif dari anggota serta merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan dapat mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang tesebut.Orang yang memilik inisiatif dengan segera dapat melihat masalah yang muncul dan mencari solusi atas permasalahan tersebut.Solusinya langsung dilakukan sehingga masalahnya dapat diselesaikan.

Menurut Utami Munandar (1990) inisiatif adalah kemampuan untuk menemukan beberapa kemungkinan jawaban dari suatu masalah berdasarkan atas informasi dan data yang tersedia, dimana penekanannya terletak pada ketepatgunaan, kuantitas, dan keragaman jawaban.

e. Keandalan

Keandalan adalah suatu penerapan perancangan pada komponen sehingga komponen dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, tanpa kegagalan, sesuai

rancangan atau proses yang dibuat. Keandalan merupakan probabilitas bahwa suatu sistem mempunyai performansi sesuai dengan fungsi yang diharapkan dalam selang waktu dan kondisi operasi tertentu. Keandalan merupakan ukuran kemampuan suatu komponen beroperasi secara terus menerus tanpa adanya kerusakan, tindakan perawatan pencegahan yang dilakukan dapat meningkatkan keandalan sistem.

f. Kuantitas Pekerjaan

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) "*Quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Sedangkan Wilson dan Heyyel (1987:101) mengatakan bahwa "*Quantity of Work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya."Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaanya, dapat dikerjakan.Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

2. Sistem pengendalian Intern

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) Pengendalian Intern didefinisikan sebagai berikut : "Sistem Pengendalian Intern meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordianasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengetahui kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong di taatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan". Tujuan pengendalian intern adalah menjamin manajemen perusahaan/organisasi/entitas agar:

a. Tujuan perusahaan yang ditetapkan akan dapat dicapai.
b. Laporan keuangan yang dihasilkan perusahaan dapat dipercaya
c. Kegiatan perusahaan sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pengendalian intern dapat mencegah kerugian atau pemborosan pengolahan sumber daya perusahaan.

Pengendalian intern dapat menyediakan informasi tentang bagaimana menilai kinerja perusahaan dan manajemen perusahaan serta menyediakan informasi yang akan digunakan sebagai pedoman dalam perencanaan.

Berkenaan dengan komponen atau unsur pokok pengendalian intern, COSO dalam Jusup (2001: 257);Messier (2000: 188), mengatakan bahwa pengendalian intern mempunyai 5 komponen yaitu:

a. Lingkungan pengendalian

   Lingkungan pengendalian perusahaan mencakup sikap para manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian yang ada di organisasi tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan pengendalian adalah filosofi manajemen (manajemen tunggal dalam persekutuan atau manajemen bersama dalam perseroan) dan gaya operasi manajemen (manajemen yang progresif atau yang konservatif), struktur organisasi (terpusat atau ter desentralisasi) serta praktik kepersonaliaan. Lingkungan pengendalian ini amat penting karena menjadi dasar keefektifan unsur-unsur pengendalian intern yang lain.

b. Penfasiran Resiko

   Semua organisasi memiliki risiko, dalam kondisi apapun yang namanya risiko pasti ada dalam suatu aktivitas, baik aktivitas yang berkaitan dengan bisnis (profit dan non profit) maupun non bisnis.Suatu risiko yang telah diidentifikasi dapat di analisis dan evaluasi sehingga dapat diperkirakan intensitas dan tindakan yang dapat meminimalkannya.

c. Sistem informasi dan komunikasi akuntansi

   Informasi dan komunikasi merupakan elemen-elemen yang penting dari pengendalian intern perusahaan.Informasi tentang lingkungan pengendalian, penilaian risiko, prosedur pengendalian dan monitoring diperlukan oleh pemerintah. Informasi juga diperlukan dari pihak luar perusahaan.Manajemen dapat menggunakan informasi jenis ini untuk menilai standar eksternal.Hukum, peristiwa dan kondisi yang berpengaruh pada pengambilan keputusan dan pelaporan eksternal.

d. Aktivitas pengendalian

   Prosedur pengendalian ditetapkan untuk menstandarisasi proses kerja sehingga menjamin tercapainya tujuan perusahaan dan mencegah atau mendeteksi terjadinya ketidakberesan dan kesalahan. Prosedur pengendalian meliputi hal-hal sebagai berikut:

1) Personil yang kompeten, mutasi tugas dan cuti wajib.
2) Pelimpahan tanggung jawab.
3) Pemisahan tanggung jawab untuk kegiatan terkait.
4) Pemisahan fungsi akuntansi, penyimpanan aset dan operasional.

e. Pemantauan

Pemantauan terhadap sistem pengendalian intern akan menemukan kekurangan serta meningkatkan efektivitas pengendalian. Pengendalian intern dapat di monitor dengan baik dengan cara penilaian khusus atau sejalan dengan usaha manajemen. Usaha pemantauan yang terakhir dapat dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan atau tanda-tanda peringatan yang diberikan oleh sistem akuntansi.

Penilaian secara khusus biasanya dilakukan secara berkala saat terjadi perubahan pokok dalam strategi manajemen senior, struktur korporasi atau kegiatan usaha.Pada perusahaan besar, auditor internal adalah pihak yang bertanggung jawab atas pemantauan sistem pengendalian intern. Auditor independen juga sering melakukan penilaian atas pengendalian intern sebagai bagian dari audit atas laporan keuangan.

3. *Good Governance*

Good Governance diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya.*Good Governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubugan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik (Trisnaningsih, 2007).

Munculnya konsep *Good Governance* di Indonesia sebagai reaksi atas perilaku pengelola perusahaan yang tidak memperhitungkan *stakeholder*nya.Hal ini terlihat jelas ketika krisis terjadi di Indoneisa sejak tahun 1997.Krisis tersebut memberi pelajaran berharga bahwa pembangunan yang dilaksanakan selama ini ternyata tidak didukung struktur ekonomi yang kokoh.Hampir semua pengusaha besar kita menjalankan roda bisnis dengan manajemen yang tidak baik dan sarat praktek korupsi, kolusi, nepotisme (Trisnaningsih, 2007).

Instrumen mengenai *Good Governance* dapat diukur menggunakan indikator yang dikembangkan Indonesian *Institute of Corporate Governance*meliputi

a. Prinsip Keadilan

Prinsip-prinsip keadilan dan keterbukaan perlu diketahui agar orang dapat berbuat adil dan terbuka.Prinsip tersebut adalah sebagai berikut.

1) Selalu menghormati hak-hak orang lain.
2) Selalu berbuat sesuai dengan kaidah-kaidah yang berlaku.
3) Selalu memberikan perlakuan yang sama terhadap semua orang yang berbeda dalam persoalan yang sama.
4) Mampu memperlihatkan setiap yang benar sebagai kebenaran sesungguhnya dengan saling terbuka tanpa ditutup-tutupi.
5) Mampu menjauhkan diri dan meluruskan kekeliruan dan kesalahan.

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sebuah konsep etika yang dekat dengan administrasi publik pemerintahan (lembaga eksekutif pemerintah, lembaga legislatif parlemen dan lembaga yudikatif Kehakiman) yang mempunyai beberapa arti antara lain, hal ini sering digunakan secara sinonim dengan konsep-konsep seperti yang dapat dipertanggungjawabkan (*responsibility*), kemampuan memberikan jawaban (*answerability*), yang dapat dipersalahkan (*blameworthiness*) dan yang mempunyai ketidakbebasan (*liability*) termasuk istilah lain yang mempunyai keterkaitan dengan harapan dapat menerangkannya salah satu aspek dari administrasi publik atau pemerintahan, hal ini sebenarnya telah menjadi pusat-pusat diskusi yang terkait dengan tingkat sektor publik, perusahaan nirlaba, yayasan dan perusahaan-perusahaan.

c. Transparasi

Transparansi adalah sesuatu hal yang nyata, jelas, terbuka dan dapat dipertanggung jawabkan keberadaannya. Dalam hal ini transaparnsi lebih ditekankan sebagai sebuah bentuk tindakan/sikap yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap pihak atau orang lain yang berkepentingan pada sebuah hal yang mereka kerjakan.

d. Pertanggungjawaban

Responsibility (pertanggungjawaban), yaitu kesesuaian (kepatuhan) di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada 28 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Wonogiri yaitu berjumlah 500 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *Probability* sampling. Kriteria penentu sampel ini adalah (1) pegawai SKPD pemerintah kabupaten Wonogiri, (2) pegawai yang berkaitan dengan pengelola keuangan, (3) yang bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut maka jumlah sampel penelitian ini berjumlah 85 responden yang akan dibagi ke dalam 28 SKPD di Kabupaten Wonogiri. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrument : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji R^2. Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku obyek penelitian.

HASIL PENELITIAN

Dari hasil analisi statistik diperoleh output penelitian sebagai berikut;

1. Uji Asunsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29266978
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,970
Asymp. Sig. (2-tailed)		,303

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel IV.8 hasil uji *Kolmogorov – Smirnov* menunjukkan nilai *Kolmogorov – Smirnov* diatas 0,05 dan tidak signifikasi pada 0,05 . Nilai p = 0,303> dari 0,05 , maka residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,346	2,331		7,012	,000		
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	,229	,113	,226	2,028	,046	,886	1,129
	GOOD GOVERNANCE	,280	,117	,267	2,395	,019	,886	1,129

a. Dependent Variable: KINERJA INSTANSI

Sumber : Data diolah tahun 2018

Hasil pengujian masalah multikolinieritas yang disajikan pada Tabel IV.9 menunjukan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan bebas dari masalah multikolinieritas. Hasil tersebut dapat dilihat dari Sistem Pengendalian Intern memiliki nilai *Tolerance 0,886>0,5* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) 1,129< 10, dan Variabel *Good Governance* memiliki nilai *Tolerance 0,886>0,5*dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) 1,129< 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel IV.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,771	1,618		1,712	,091
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	-,002	,078	-,003	-,028	,978
	GOOD GOVERNANCE	-,047	,081	-,071	-,581	,563

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari hasil pengujian heteroskedasitas yang disajikan pada Tabel IV.10 untuk persamaan regresi terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas, karena nilai signifikansinya >0,05.

2. Hasil Analisis Regresi

Tabel IV.11

Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,346	2,331		7,012	,000		
	SISTEM PENGENDALIAN INTERN	,229	,113	,226	2,028	,046	,886	1,129
	GOOD GOVERNANCE	,280	,117	,267	2,395	,019	,886	1,129

a. Dependent Variable: KINERJA INSTANSI

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel IV.11 maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 16{,}346 + 0{,}229X_1 + 0{,}280X_2}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan :

1) Variabel Sistem Pengendalian Intern (X_1), menunjukkan t hitung sebesar 2,028 pada tingkat signifikan 0,046, maka variabel sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerjainstanisi pemerintah. Dengan demikian hipotesis pertama diterima**.**
2) Variabel *Good Governance* (X_2), menunjukkan t hitung sebesar 2,395 pada tingkat signifikan 0,019, maka variabel *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian hipotesis kedua diterima

Uji Koefisien Serentak (Uji F)

Tabel IV.13

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,981	2	39,990	7,413	,001[a]
	Residual	409,994	76	5,395		
	Total	489,975	78			

a. Predictors: (Constant), GOOD GOVERNANCE, SISTEM PENGENDALIAN INTERN

b. Dependent Variable: KINERJA INSTANSI

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel IV.13 tampak bahwa nilai F hitung sebesar 7,413 lebih besar dari F tabel sebesar 2,49dengan angka signifikansi =0,001 < α = 0,05. Hal ini berarti bahwa model penelitian adalah baik atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengendalian intern dan *good governance* terhadap kinerja instansi pemerintah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.14

Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,404[a]	,163	,141	2,323	2,017

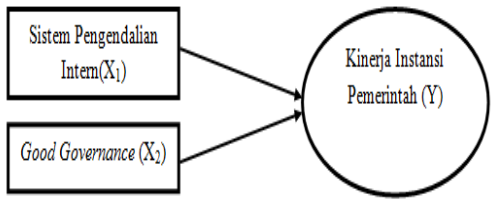
a. Predictors: (Constant), GOOD GOVERNANCE, SISTEM PENGENDALIAN INTERN

b. Dependent Variable: KINERJA INSTANSI

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel IV.14 menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adjusted* R^2) hasil hitung adalah sebesar 0,141 atau 14,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern (X_1) dan *good governance* (X_2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja instansi pemerintah (Y) sebesar 14,1%, di mana sisanya yaitu sebesar 85,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah diuraikan di atas diperoleh kerangka akhir atau model penelitian, sebagai berikut :



PEMBAHASAN

1. Hasil pengujian variabel Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja instansi pemerintah. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian intern maka akan meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Wonogiri. Pengendalian intern kinerja ini dimaksudkan untuk mengkomunikasikan capaian

kinerja instansi pemerintah dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasasaran instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, menurut Azlina dkk (2014) dan Budiono dkk (2016) menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Hasil pengujian variabel *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja instansi pemerintah. Hal tersebut berarti semakin baik penerapan *Good Governance* maka akan meningkatkan Kinerja Instansi Pemerintah.

   Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, menurut hasil penelitian Azlina dkk (2014) dan Budiono dkk (2016) menyatakan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

3. Pada Pengujian secara simultan diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 7,413 lebih besar dari F tabel sebesar 2,49 dengan angka signifikansi = 0,001< α = 0,05. Hal ini berarti bahwa model penelitian adalah fit atau dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Pengendalian Intern dan *Good Governance* terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Wonogiri.

   Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik sistem pengendalian intern dan *Good Governance* di Kabupaten Wonogiri semakin baik Kinerja Instansi pemerintah Kabupaten Wonogiri sehinggan Pemerintah Daerah dapat beroperasi secara efisien, efektif, transparansi, dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungan di Kabupaten Wonogiri.

4. Pada pengujian *Adjusted* R^2 diperoleh hasil bahwa nilai determinasi (*Adjusted* R^2) hasil hitung adalah sebesar 0,141 atau 14,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern (X_1) dan *good governance* (X_2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja instansi pemerintah (Y) sebesar 14,1%, di mana sisanya yaitu sebesar 85,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENUTUP

a. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data tentang "Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan *Good Governance* Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Wonogiri" yaitu sebagai berikut :

1. Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaInstansi Pemerintah.
2. *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Kejelasan Sistem Pengendalian Intern dan *Good Governance* menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adjusted R^2) hasil hitung adalah sebesar 0,141 atau 14,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern (X_1) dan *good governance* (X_2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja instansi pemerintah (Y) sebesar 14,1%, di mana sisanya yaitu sebesar 85,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian in

b. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Permeritah kabupaten wonogiri agar lebih neningkatkan dan mengembangkan penggunaan sistem pengendalian intern agar hasilnya dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk dijadikan bahan dalam pelaksanaan pengendalian yang sangat efektif.
2. Pemerintah kabupaten wonogiri agar lebih meningkatkan dan bisa memberikan pemahaman dan meningkatkan penerapan *Good Governance* pada Pemerintah Daerah.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memotivasi peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kinerja instansi pemerintah. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel lain, seperti peraturan pemerintah, pemanfaatan teknologi informasi, sistem akuntansi keuangan daerah (SAKD), kualitas laporan keuangan, budaya organisasi, sistem pelaporanyang juga mempengaruhi kinerja instansi pemerintah Daerah Wonogiri.

c. Ucapan Terimakasih

Penelitian ini bisa selesai tidak terlepas dari berbagai pihak yang memberikan kontribusi, sehingga saya mengucapkan terimakasih kepada;

1. Orang tua, berkat doa dan suportnya selama proses pembuatan skripsi sampai selesai.
2. Pimpinan, telah memberikan bantuan kepada peneliti untuk kelancaran penyusunan skripsi
3. Dosen pembimbing, yang telah meluangkan setiap waktunya serta dengan sabar membimbing peneliti dari awal hingga selesainya skripsi ini.

4. Instansi Pemberintah Daerah Wonogiri, yang telah mengijinkan peneliti malakukan penelitian di Instansi Pemerintah Daerah Wonogiri serta memberikan data yang diperlukan oleh peneliti hingga penelitian ini selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, B., Azis, F., Maria, M. 2016. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro Yang Berkedudukan Di Semarang.Journal of Management Vol.2 No.2

Mardiasmo, 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. penerbit Andi, Yogyakarta.

Mardiasmo, 2006. Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance. Jurnal

Akuntansi Pemerintah Vol. 2, No. 1, Mei 2006.

Nur Azlina, I. A. (2014). Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Jurnal Akuntansi, 12.

Oktarina, dkk. 2016. "Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dan Good Governance Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di Kota semarang (Studi Kasus Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Asset Daerah Kota Semarang Tahun 2014)". Journal of accounting. Volume 2, No 2. Semarang. Universitas Pandanaran Semarang

Rina Tresnawati (2012). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung. Jurnal

Rina Yuniarti (2015). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bengkulu.Jurnal Ekombis Review

Trisnaningsih, Sri. 2003. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6, No. 2, Mei 2003

R Yudi Ramdan Budiman, 2015. BPK Menyampaikan 10.154 Temuan dalam IHPS I 2015. Jakarta:bpk.go.id http://www.bpk.go.id/news/bpk-menyampaikan-10154-temuan-dalam-ihps-i-2015 diakses tanggal 11 November 2017.