

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TAMBAKSARI

Gito Saputro

Gitosaputro.1710110501@gmail.com

David Efendi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Government employees are the prime mover of the smooth running of agency activities as public, will create a good performance. One way is to conduct the internal control and the services. Government, either central or local government requirements to manage the employees to be more optimal implementation of good governance principles in those institutions. This research aimed to determine the effect of internal control and the good governance principle on the employees' performance. This research used the quantitative method. The population of this research used employees at the office district of Tambaksari Surabaya. Moreover, the sample collection technique used saturated sampling with 32 employees as the research sample. Meanwhile, the analysis technique of this research used multiple linear regressions. The test results show that internal control and understanding of the principles of good governance are appropriate to be used as predictors of employee performance. The partial test results show that internal control has a significant positive effect on employee performance. Likewise, the principle of good governance has a significant positive effect on employee performance. This condition shows that the better internal control and the application of good governance principles will further improve the performance of employees at the Tambaksari District office in Surabaya.

Keywords: internal control, good governance principle, employees performance

ABSTRAK

Pegawai pemerintah merupakan penggerak utama atas kelancaran kegiatan instansi sebagai pelayan publik. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, perlu mengelola pegawai yang ada secara optimal agar tercipta kinerja yang baik. Salah satunya dengan melakukan pengendalian internal serta penerapan prinsip *good governance* pada instansi tersebut. Tujuan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh pengendalian internal dan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan adalah pegawai di kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, dengan sampel penelitian yang di dapat berjumlah 32 pegawai. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan pengendalian internal dan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* layak digunakan sebagai predictor kinerja pegawai. Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga prinsip *good governance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini memperlihatkan semakin baik pengendalian internal dan penerapan prinsip *good governance* akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya.

Kata Kunci: pengendalian internal, prinsip *good governance*, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam organisasi sektor publik, kinerja dapat diukur melalui elemen aparatur pemerintah, khususnya di pemerintah daerah sendiri dinamakan aparatur pemerintah daerah. Aparatur pemerintah daerah sebagai pelaksana pemerintahan memiliki tanggungjawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, (Nurbaeti dan Nugraha 2019). Kinerja Pegawai yang baik dapat diukur berdasarkan hasil yang diperoleh

dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Kinerja Pegawai yang baik membuat kinerja suatu organisasi pemerintah menjadi semakin baik. Salah satu lembaga penyelenggaraan pelayanan publik yang langsung berhadapan kepada masyarakat adalah Kecamatan Tambaksari Surabaya. Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik aparatur pemerintah menjamin keberlangsungan administrasi Negara yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumberdaya yang berasal dari dan untuk kepentingan publik atau masyarakat. Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya sebagai institusi *public service* yang memiliki fungsi pelayanan tentunya mempunyai akses besar dan tampaknya tidak terlepas dari perannya dalam menyikapi fenomena pengelolaan sumber dayanya. Mencari solusi tentang kinerja pegawai tampaknya merupakan tuntutan saat ini untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien.

Penerapan *good corporate governance* dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi secara keseluruhan. Terdapat beberapa asas dalam penerapannya yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, kewajaran dan kesetaraan. Kelima asas ini diperlukan untuk mencapai kesinambungan usaha (*sustainability*) (Kristiana, 2017). Dengan demikian pemerintah sebagai pelaku utama pelaksanaan *good governance* ini 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. Menerapkan praktik *good governance* dapat dilakukan secara bertahap sesuai dengan kapasitas pemerintah, masyarakat sipil, dan mekanisme pasar.

Disamping penerapan *good governance*, pengendalian internal juga diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai organisasi karena pengendalian internal mempunyai pengaruh dalam upaya pencegahan kecurangan. Sistem pengendalian internal pemerintah yang dilaksanakan juga ditujukan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja pemerintah. Kinerja aparatur pemerintah yang baik dapat didukung melalui Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai 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. Sementara, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah sistem pengendalian intern yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan adanya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) diharapkan kinerja aparatur pemerintah dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta dapat memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat, (Nurbaeti dan Nugraha, 2019).

Menurut Elder *et al.*, (2008:316) pengendalian internal merupakan kebijakan yang dirancang agar manajemen mendapatkan keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Pengendalian internal diarahkan pada pencapaian tujuan yang saling berkaitan antara pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan operasi (Utomo, 2019). Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, menyatakan bahwa setiap instansi pemerintah haruslah menetapkan suatu pengendalian internal yang baik. Isi dari PP no 60 itu sendiri mengadopsi dari pengertian pengendalian internal dari *committee of sponsoring organizations of the treadway commission* (coso). Dari diberlakukannya peraturan tersebut, diharapkan akan membantu instansi pemerintah dalam menjalankan fungsi aparatur Negara dengan menghasilkan kinerja berbasis *good governance*.

Pengendalian internal dalam organisasi publik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, pemisahan tanggung jawab, dan diadakannya evaluasi kinerja. Pengendalian internal yang kuat akan berdampak

pada kinerja pegawai organisasi publik dalam pemberian pelayanan secara maksimal. Komponen yang ada dalam suatu organisasi publik akan diarahkan dan diawasi, sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat dan berdasarkan fungsi dari organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh pengendalian internal dan penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja diantaranya dilakukan oleh Budiono *et.al* (2016) memperlihatkan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti dan Nugraha (2019) yang memperlihatkan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Sedangkan hasil berbeda ditunjukkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) serta Putro (2018) yang memperlihatkan pengendalian internal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Pangestika (2016) menunjukkan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Raheni (2019) serta Nurbaeti dan Nugraha (2019) memperlihatkan *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Hasil berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurkasih *et al.*, (2016) memperlihatkan *good governance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Kasni (2018) memperlihatkan pemahaman *good government governance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja auditor.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai?, (2) apakah prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?. Sedangkan tujuan penelitian ini: (1) untuk menguji secara empiris pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, (2) untuk menguji secara empiris pengaruh prinsip-prinsip *good governance* terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Teori Stewardship menggambarkan situasi dimana manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori tersebut mengasumsikan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok *principals* dan manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimalkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut.

Konsep stewardship tidak dibebani kewajiban untuk melaporkan dan mengacu pada pengelolaan atas aktivitas secara ekonomis dan efisien, sedangkan *accountability* mewajibkan pada pertanggungjawaban oleh seorang *steward* kepada pemberi tanggung jawab (Mardiasmo 2013:21). Menurut Clarke dan Branson (2014) mengemukakan bahwa tata pemerintahan yang baik adalah tentang pengelolaan aset pemilik dengan cara terbaik. Teori Stewardship mengemukakan bahwa individu memiliki hubungan perjanjian dengan organisasinya yang mewakili komitmen moral dan mengikat kedua belah pihak untuk bekerja menuju tujuan bersama, tanpa mengambil keuntungan satu sama lain .

Teori Goal Setting

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Latham dan Locke (2008) menyatakan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan

memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Penelitian ini mendimensikan *goal setting* pada pengendalian internal dan pemahaman prinsip-prinsip *good governance*.

Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2016: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga didefinisikan sebagai suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran. Sedangkan Simamora (2015:327) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya. Lebih lanjut Simamora (2015:327) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaannya.

Pengendalian Internal

Terselenggaranya SPIP di Indonesia dimulai dengan adanya Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan dan Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat. Unsur yang terdapat dalam SPIP mengikuti standar unsur Pengendalian Internal yang ditetapkan *The Commite of Sponsoring Organization* (COSO).

Berdasarkan pasal 2 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah mengemukakan tujuan SPIP adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah negara, keandalan laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundangundangan. Sedangkan menurut Mulyadi (2016:163) tujuan sistem pengendalian internal antara lain: 1) menjaga kekayaan organisasi, 2) mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, 3) mendorong efisiensi, 4) mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri atas beberapa unsur antara lain; 1) lingkungan pengendalian. Pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan sistem pengendalian intern dalam lingkungan kerjanya, 2) penilaian risiko. Pimpinan instansi pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Dalam rangka melakukan penilaian risiko, instansi pemerintah wajib menetapkan tujuan instansi pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan, 3) kegiatan pengendalian. Pimpinan instansi pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan

pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi instansi pemerintah terkait, 4) informasi dan komunikasi. Pimpinan instansi pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi tersebut wajib dilakukan secara efektif, 5) pemantauan pengendalian intern. Pimpinan instansi pemerintah wajib melaksanakan pemantauan melalui; pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah serta tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan riviui lainnya yang ditetapkan harus segeradiselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan riviui lainnya.

Good Governance

World bank memberikan pengertian tentang *Good Governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan Korupsi, Kolusi, Nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2013: 18).

Menurut Sedarmayanti (2013;263), kunci utama dalam memahami *good governance*, menurut Masyarakat Transparansi Indonesia (MTI) adalah pemahaman atas prinsip-prinsip yang mendasarinya. Bertolak dari prinsip-prinsip ini didapat tolak ukur kinerja pemerintah. Prinsip-prinsip tersebut meliputi: 1) partisipasi masyarakat, 2) tegaknya supremasi hukum, 3) transparansi, 4) peduli dan stakeholders, 4) berorientasi pada konsensus, 5) kesetaraan, 6) efektifitas dan akuntabilitas, 7) visi strategi. Selanjutnya Sedarmayanti (2013;273), mengungkapkan keseluruhan karakteristik atau prinsip *good governance* tersebut saling memperkuat, terikat, dan tidak dapat berdiri sendiri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 unsur atau prinsip utama yang dapat memberi gambaran administrasi publik yang berciri kepemerintahan yang baik, yaitu: 1) akuntabilitas, 2) transparansi, 3) keterbukaan, 4) aturan hukum.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien. Untuk mewujudkannya dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. Pengertian Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah : Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai 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.

Pengendalian internal diarahkan pada pencapaian tujuan yang saling berkaitan antara pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan operasi (Utomo, 2019). Pengendalian internal dalam organisasi publik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, pemisahan tanggung jawab, dan diadakannya evaluasi kinerja. Pengendalian internal yang kuat akan berdampak pada kinerja organisasi publik dalam pemberian pelayanan secara maksimal. Komponen yang ada dalam suatu organisasi publik akan diarahkan dan diawasi, sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat dan berdasarkan fungsi dari organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiono, *et.al* (2016) serta Nurbaeti dan Nugraha (2019) memperlihatkan pengendalian

internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Prinsi-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan. Adapun tujuan akhirnya adalah meningkatkan kemakmuran pemegang saham dalam jangka panjang, dengan tetap memperhatikan kepentingan stakeholders lainnya. Penerapan *good governance* dalam sektor publik berarti membangun kultur, nilai-nilai serta etika yang melandasi pengembangan perilaku profesional. *Good governance* mengacu pada bagaimana pemerintah melalui instansi-instansinya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bentuk barang publik maupun jasa dengan berdasarkan hukum yang berlaku. Pemahaman atas *good governance* untuk menciptakan keunggulan manajemen kinerja baik pada perusahaan bisnis manufaktur (*good corporate governance*) ataupun perusahaan jasa, serta lembaga pelayanan publik atau pemerintahan (*good government governance*). (Nurkasih, *et.al* 2016). Dengan diterapkannya *good governance* dalam suatu organisasi publik, maka kinerja pegawai organisasi tersebut meningkat diharapkan dapat menyelenggarakan proses pelayanan publik agar sesuai dengan kebutuhan dan ekpektasi masyarakat. Hasil penleitian yang dilakukan oleh Nurbaeti dan Nugraha (2019) serta Raheni (2019) memperlihatkan penerapan prinsip *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Prinsip-Prinsip *Good Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya berjumlah 32 pegawai. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebagai responden adalah pegawai di Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya berjumlah 32 orang.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional variabel dan pengukuran dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut

Tabel 1
Definisi Oprasional Variabel dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Instrumen	Pengukuran
Pengendalian Internal (PI)	Merupakan proses 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 pada laporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, (PP Nomor 60 Tahun 2008).	Kuesioner dengan lima indikator (PP Nomor 60 Tahun 2008)	Skala likert 1-5
Prinsip Good Governance (PGG)	Merupakan suatu penyelenggaraan manajemen yang solid dan bertanggung jawab, sejalan dengan prinsip demokrasi dan efisiensi pasar, penghindaran kesalahan alokasi atas dana investasi, pencegahan korupsi, kolusi, nepotisme (KKN), serta menjalankan disiplin anggaran dan penciptaan legal dan political framework bagi tumbuhnya aktivitas usaha, (Mardiasmo, 2013: 18).	Kuesioner dengan empat indikator (Sedarmayanti 2013;273)	Skala likert 1-5

Kinerja Pegawai (KP)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2016: 67	Kuesioner dengan sebelas indikator (Mangkunegara, 2016: 67)	Skala likert 1-5
----------------------	--	---	------------------

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah memberikan deskripsi mengenai karakteristik variabel penelitian yang sedang diamati serta data demografi responden. Dalam hal ini, analisis deskriptif memberikan penjelasan tentang ciri-ciri yang khas dari variabel penelitian tersebut, menjelaskan bagaimana perilaku individu (responden atau subyek) dalam kelompok. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk analisis deskriptif adalah statistik deskriptif. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah pengendalian internal, prinsip-prinsip *good governance* dan kinerja pegawai.

Uji Instrumen

Uji instrumen menggunakan dua alat uji; 1) uji validitas. Suatu tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan dapat mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberi hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. 2) uji reliabilitas. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama apabila datanya memang sesuai dengan kenyataannya maka berapa kalipun diambil akan tetap sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan pendekatan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pendekatan *Kolmogorov Smirnov* jika nilai *Asymp sig (2-tailed)* yang diperoleh $> 0,050$. Hasil ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam model regresi telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, maka dilakukan dengan membandingkan nilai R^2 dengan nilai t-test untuk masing-masing variabel independen. Kolinearitas sering kali diduga jika R^2 tinggi (antara 0,7 dan 1) dan ketika korelasi derajat nol juga tinggi, tetapi tidak satu pun atau sangat sedikit koefisien regresi parsial yang secara individual penting secara statistik atas dasar pengujian t-test yang konvensional.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. pengujian ini menggunakan metode grafik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2014:289), analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut :

$$KP = a + b_1PI + b_2 PGG + e$$

Dimana :

KP : Kinerja Pegawai

PI : Pengendalian Internal

PGG : Prinsip *Good Governance*

e : *Standar error*

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum subyek dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya berjumlah 32 orang. Profil responden dalam penelitian digambarkan melalui jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosen
Jenis Kelamin		
Pria	18	56,3%
Wanita	14	43,8%
Usia		
20-25 tahun	3	9,4%
26-30 tahun	12	37,5%
31-35 tahun	11	34,4%
36-40 tahun	4	12,5%
> 40 tahun	2	6,3%
Pendidikan		
SMA	6	18,8%
D3	3	9,4%
S1	22	68,8%
S2	1	3,1%
Masa Kerja		
< 3 tahun	2	6,3%
3-5 tahun	9	28,1%
6-10 tahun	9	28,1%
> 10 tahun	12	37,5%

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 2 memperlihatkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria dengan prosentase sebesar 56,3%. Usia terbanyak adalah responden yang berusia antara 26-30 tahun dengan prosentase sebesar 37,5%. Pendidikan terakhir terbanyak adalah responden yang berpendidikan S1 dengan prosentase sebesar 68,8%. Masa kerja responden terbanyak adalah merak yang telah bekerja diatas 10 tahun dengan prosentase sebesar 37,5%.

Tanggapan Responden

Tanggapan 32 orang pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya yang dijadikan responden berkaitan dengan pengendalian internal, prinsip *good governance* serta kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3
Tanggapan Pengendalian Internal

Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Lingkungan pengendalian	0	0	5	22	5	128		4,00
Penilaian Resiko	0	0	10	14	8	126		3,94
Kegiatan Pengendalian	0	1	9	17	5	122	32	3,81
Informasi dan Komunikasi	0	1	13	10	8	121		3,78
Pemantauan Pengendalian Intern	0	1	6	22	3	123		3,84
Total	0	3	43	85	29	620		3,88

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 3 memperlihatkan rata-rata tanggapan responden berkaitan pengendalian internal, menyatakan setuju. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3,88 dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$.

Tabel 4
Tanggapan Prinsip Good Governance

Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Akuntabilitas	0	3	15	12	2	109		3,41
Transparansi	0	1	7	19	5	124	32	3,88
Keterbukaan	0	0	9	15	8	127		3,97
Aturan hukum	0	1	8	18	5	123		3,84
Total	0	5	39	64	20	483		3,77

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 4 terlihat rata-rata tanggapan responden berkaitan prinsip *good governance* menyatakan setuju dengan nilai tanggapan sebesar 3,77 dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$.

Tabel 5
Tanggapan Kinerja Pegawai

Indikator	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Kesediaan	0	1	5	23	3	124		3,88
Prestasi kerja	0	1	10	17	4	120		3,75
Kejujuran	1	0	11	18	2	116		3,63
Kedisiplinan	0	0	6	21	5	127		3,97
Kreativitas	0	5	18	8	1	101		3,16
Kerjasama	0	0	11	19	2	119	32	3,72
Kepemimpinan	0	0	10	11	11	129		4,03
Kepribadian	0	1	13	16	2	115		3,59
Prakarsa	0	2	14	12	4	114		3,56
Kecakapan	0	1	11	15	5	120		3,75
Tanggung jawab	0	1	4	24	3	125		3,91
Total	1	12	113	184	42	1.310		3,72

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 5 memperlihatkan rata-rata tanggapan responden berkaitan kinerja pegawai, menyatakan setuju dengan nilai tanggapan sebesar 3,72 dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Pengendalian Internal	Butir PI 1	0,562	0,001	Valid
	Butir PI 2	0,682	0,000	Valid

Pengendalian Internal	Butir PI 3	0,810	0,000	Valid
	Butir PI 4	0,743	0,000	Valid
	Butir PI 5	0,323	0,042	Valid
	Butir PGG 1	0,797	0,000	Valid
	Butir PGG 2	0,779	0,000	Valid
	Butir PGG 3	0,677	0,000	Valid
	Butir PGG 4	0,659	0,000	Valid
	Butir KP 1	0,329	0,038	Valid
	Butir KP 2	0,472	0,006	Valid
	Butir KP 3	0,473	0,006	Valid
	Butir KP 4	0,334	0,036	Valid
Kinerja Pegawai	Butir KP 5	0,592	0,000	Valid
	Butir KP 6	0,645	0,000	Valid
	Butir KP 7	0,463	0,003	Valid
	Butir KP 8	0,325	0,042	Valid
	Butir KP 9	0,533	0,002	Valid
	Butir KP 10	0,624	0,000	Valid
	Butir KP 11	0,413	0,019	Valid

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 6 memperlihatkan seluruh item pernyataan dari seluruh variabel memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 dengan nilai *pearson correlation* masing-masing variabel diperoleh semuanya diatas nilai kritis sebesar 0,30 sehingga kuesioner yang disebarakan dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* nampak pada Tabel 7 .

Tabel 7
Reliability Statistic

Variabel	Alpha Cronbach	N Of Item	Nilai Kritis	Keterangan
Pengendalian Internal	0,695	5	0,60	Reliabel
Prinsip Good Governance	0,704	4	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,632	11	0,60	Reliabel

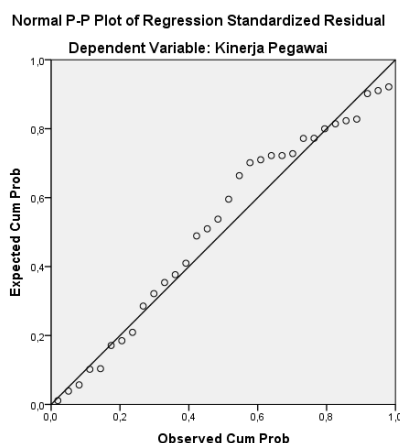
Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 4 terlihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Asumsi Klasik

Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik. Hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh grafik normalitas sebagai berikut :



Gambar 1

Grafik Pengujian Normalitas Data
Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Gambar 1 memperlihatkan distribusi data yang dihasilkan telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat dengan hasil uji normalitas melalui pendekatan *Kolmogorov Smirnov* sebagai berikut :

Tabel 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,14049882
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,072
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		,821
Asymp. Sig. (2-tailed)		,511

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 8 memperlihatkan nilai *Asymp sig (2-tailed)* yang diperoleh sebesar $0,511 > 0,050$. Hasil ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam model regresi telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian..

Pengujian Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor

Variabel	Nilain Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pengendalian Internal	0,651	1,537	Bebas Multikolinieritas
Prinsip Good Governance	0,651	1,537	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 9 dapat memperlihatkan nilai *Variance Influence Factor (VIF)* variabel pengendalian internal dan prinsip *good governance* yang dihasilkan lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya hubungan yang erat antar variabel bebas model yang digunakan dalam penelitian terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan pendekatan uji glejser .yang telah dilakukan nampak pada Tabel 10 sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Pengendalian Internal	0,754	Bebas Heteroskedastisitas
Prinsip Good Governance	0,399	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Kuesioner, 2020 Diolah

Tabel 10 memperlihatkan besarnya nilai *probabilitas (Sig (2 - tailed))* variabel pengendalian internal dan prinsip *good governance* lebih besar dari 0,05 maka hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15,224	3,611		4,216	,000
Pengendalian Internal	0,923	,221	,576	4,168	,000
Prinsip Good Governance	0,519	,231	,310	2,243	,033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 11 dapat diuraikan sebagai berikut; 1) nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 15,224 yang memperlihatkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari pengendalian internal, dan prinsip *good governance* sebesar 0 atau tidak ada perubahan, maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya akan sebesar 15,224, 2) nilai koefisien regresi pengendalian internal dan prinsip *good governance* yang dihasilkan masing-masing bersifat positif yang mengindikasikan hubungan yang diperlihatkan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan searah. Kondisi ini memperlihatkan bahwa semakin baik pengendalian internal dan prinsip *good governance* yang diterapkan pada Kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya akan meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12
Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251,841	2	125,921	25,710	,000 ^b
	Residual	142,034	29	4,898		
	Total	393,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Prinsip Good Governance , Pengendalian Internal

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 12 dapat diketahui perolehan nilai signifikan yang dihasilkan uji F sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (*level of signifikan*). Kondisi ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian terdiri dari pengendalian internal dan prinsip *good governance* layak digunakan prediktor kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 13 sebagai berikut :

Tabel 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,639	,615	2,21308

a. Predictors: (Constant), Prinsip Good Governance , Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Kuesioner, 2021 Diolah

Tabel 13 dapat diketahui perolehan nilai R square (R^2) yang sebesar 0,639. Hasil ini mengindikasikan sumbangan atau kontribusi dari pengendalian internal dan prinsip *good governance* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 63,9\% = 36,1\%$) disumbang oleh faktor lain. Sedangkan besarnya keeratan hubungan antara pengendalian internal dan prinsip *good governance* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,800 atau sebesar 80,0%.

Pembahasan

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian memperlihatkan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa semakin baik penerapan pengendalian internal yang dilakukan pada kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut. Sistem pengendalian intern yang berjalan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik bagi kinerja pemerintah daerah untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Apabila pengendalian intern buruk maka kinerja pemerintah daerah akan buruk. Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai 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.

Pengendalian internal dilakukan merupakan mekanisme dalam memotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik sehingga tujuan yang ditetapkan yaitu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dapat dicapai. Mengacu pada Locke's model (Matana, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Pengendalian internal dalam organisasi publik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, pemisahan tanggung jawab, dan diadakannya evaluasi kinerja. Pengendalian internal yang kuat akan berdampak pada kinerja organisasi publik dalam pemberian pelayanan secara maksimal. Komponen yang ada dalam suatu organisasi publik akan diarahkan dan diawasi, sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat dan berdasarkan fungsi dari organisasi.

Hasil ini sejalan dengan teori *stewardship*, dimana dengan adanya *Standar Operating Procedure* (SOP) yang terdapat dalam tiap organisasi dapat menjadi pedoman untuk menjalankan peranan organisasi sebagai penyedia pelayanan publik. Kinerja operasional organisasi akan berjalan dengan efektif apabila terdapat pengendalian internal yang terjadi secara menyeluruh dan dilaksanakan oleh elemen yang ada didalamnya. Hasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Budiono, *et.al* (2016) serta Nurbaeti dan Nugraha (2019) memperlihatkan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian memperlihatkan prinsip *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya *good governance* dalam sistem pemerintahan sangat diperlukan dalam semua kegiatan instansi pemerintah. Dengan melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja pegawai suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi pula.

Good Governance dapat diartikan menjadi suatu tata kelola pemerintahan yang baik. Secara sederhana pengertian *good governance* adalah seperangkat proses yang diberlakukan dalam suatu organisasi baik swasta maupun negeri untuk menentukan keputusan. Prinsip-prinsip *good governance* mampu meminimalisir terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi. Suatu tuntutan yang mampu mendukung kelancaraan dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintah negara dan pembangunan dengan mempraktikkan prinsip-prinsip *good governance*. Dengan diterapkannya *good governance* dalam suatu organisasi publik, maka kinerja pegawai organisasi tersebut meningkat diharapkan dapat menyelenggarakan proses pelayanan publik agar sesuai dengan kebutuhan dan ekpektasi masyarakat.

Penerapan prinsip-prinsip *good governance* akan memberikan pemahaman yang kuat kepada pegawai sebagai individu yang ada didalam suatu organisasi publik untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi serta tugas dari organisasi dilingkup kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori *stewardship* yang menjelaskan bahwa pemerintah sebagai *steward* akan menyediakan dan menggunakan sumber daya secara optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Utomo, 2019). Apabila semua lingkup dalam organisasi termasuk sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia, peraturan, hingga sarana dan prasarana dikelola berdasarkan prinsip *good governance* maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan akan optimal.

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu pegawai yang mampu memahami tujuan organisasi sebagai pelayan publik. Pemahaman yang kuat kepada pegawai sebagai individu yang ada didalam suatu organisasi publik untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi serta tugas dari organisasi dilingkup kerjanya, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Hasil ini sejalan dengan *Asian Development Bank*, dalam (Raheni, 2019) bahwa terdapat korelasi yang positif antara praktik tata kelola pemerintahan yang baik dengan hasil pembangunan yang lebih baik. Selain itu, praktik tata kelola pemerintahan yang baik juga dapat meningkatkan iklim keterbukaan, partisipasi, dan akuntabilitas sesuai dengan prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik pada sektor publik. *Good Governance* merupakan penyelenggaraan pemerintah yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat. Hasil mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurbaeti dan Nugraha (2019) memperlihatkan penerapan prinsip *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa sistem pengendalian intern yang berjalan efektif dan efisien, secara optimal, akan membawa dampak yang baik bagi kinerja pemerintah daerah untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Apabila pengendalian

intern buruk maka kinerja pemerintah daerah akan buruk, 2) prinsip *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya *good governance* dalam sistem pemerintahan sangat diperlukan dalam semua kegiatan instansi pemerintah. Dengan melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja pegawai suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi pula. Prinsip-prinsip *good governance* mampu meminimalisir terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Keterbatasan

Dalam penulisan ini masih memiliki banyak keterbatasan diantaranya; 1) adanya keterbatasan waktu karena padatnya jam kerja para pegawai kantor Kecamatan Tambaksari Surabaya sebagai sumber informasi, sehingga data yang diperoleh tidak maksimal, 2) penelitian ini hanya memfokuskan pada kajian mengenai pengendalian internal dan prinsip *good governance* dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain seperti, komitmen organisasi maupun kualitas SDM yang dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini, 3) sumber data hanya menggunakan kuesioner kurang mencerminkan keadaan sebenarnya oleh karena itu akan lebih baik jika ditambahkan dengan menggunakan wawancara atau *interview*.

Saran

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disarankan; 1) instansi diharapkan dapat melakukan evaluasi berkala atas kinerja pegawai lebih efektif, publikasi lebih diperhatikan agar dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat, 2) seluruh pegawai diharapkan dapat memahami *good governance* dan sistem pengendalian intern pemerintah secara mendalam, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dan pelayanan publik dapat terlaksana secara maksimal, 3) bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menambah jumlah sampel dengan melakukan perluasan objek penelitian dan menambahkan metode lain selain kuesioner, seperti wawancara langsung sehingga peneliti dapat meyakini jawaban yang diberikan responden agar didapat hasil yang lebih representatif

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. S. 2014. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budiono, A., A. Fathoni dan M.M. Minarsih. 2016. Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keuangan Kodam IV Diponegoro Yang Berkedudukan Di Semarang. *Journal of Management*. 2.(2) : 1-22.
- Clarke, T., dan Branson, D. 2014. *The SAGE Handbook of Corporate Governance*. London: SAGE Publications Ltd.
- Cribb, J. 2006. Agents or Stewards? Contracting with. *Policy Quarterly*, 22, 11-17.
- Elder, R. J., M. S. Beasley, A. A. Arens, dan A. A. Jusuf. 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach-An Indonesia Adaptation*. Pearson Education, Inc. New Jearsey.
- Terjemahan Desti Fitriani. 2013. *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat.
- _____. Nomor 15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan

- Kasni, 2018. Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi Dan Pemahaman Good Government Governance Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Badan Pengawas Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Jambi). *Online Jurnal Unja* : 20-33.
- Kristiana, W.L. 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada Lpd Se-Kecamatan Sukasada). *Jurusan Akuntansi*. 7.(1) : 1-12.
- Latham, G.P, dan Locke. 2008. New developments in and directions for goalsetting research. *European Psychologist*. 12, 290-300.
- Mangkunegara. A.A.P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Mardiasmo, 2013. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Matana, A. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Mulyadi, 2016, *Sistem Akuntansi*, Edisi Keempat. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nurbaeti, T. Dan D.S. Nugraha. 2019. Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya Pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut). *10th Industrial Research Workshop and National Seminar* : 1299- 1311.
- Nurkasih, R.H, Sulaiman dan A. Yusuf. 2016. Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Bpk Perwakilan Provinsi NTT. *Jurnal Akuntansi*. 3.(3) : 1-16.
- Pangestika, F. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Keuangan Kabupaten Temanggung. *Jurnal Profita Edisi 8* : 1-20.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Putro, A.W.A. 2018. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Kota Yogyakarta. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
- Rahayu, I. 2017. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Empat Lawang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Palembang. Palembang.
- Raheni, N. P.K. 2019. Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*. 8.(2) : 1295-1322.
- Sedarmayanti, 2013. *Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) & Good Corporate Governance (Tata Kelola Perusahaan yang Baik)*, Mandar Maju. Bandung.
- Simamora. H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Utomo, T.R.A. 2019. Pengaruh Penerapan Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 8.(2) : 1-21.