

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (*MEANING, SELF-DETERMINATION,
DAN IMPACT*) TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH MELALUI *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota - DIY)**

Oleh:

Riska Indah Setyaningrum

e-mail: riskaindah8@gmail.com

**Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bismis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

ABSTRACT

This research aims to analyze The Impact of Work Competence, The Impact of Work Competence, The Role of Internal Audit, and The Psychological Empowerment (Meaning, Self-Determination, dan Impact) toward SKPD/regional work unit moderated by Good Government Governance. The discipline of this research addresses the employees who work as supervisors and accountants on regional work unit in regency of Yogyakarta which consists of one city and four regencies. In this research, the sample contains of 125 audiences or respondents elected by using purposive sampling method. The instrument of this research uses Statistical Package for Sosial Sciences 21. Based on the accomplished analysis, the result indicates that the work competence, meaning, self-determination and impact affect positively and significantly the performance of regional work unit. In meanwhile the role of internal audit has significantly no positive impact toward regional work unit beside the moderating variable of good government governance is able to reinforce the relation of meaning, self-determination, and impact furthermore good government governance as the moderating variable is not able to reinforce the work competence and the role of internal audit.

Key word: Work Competence, The Role of Internal Audit, Psychological Empowerment, Good Government Governance, The Performance of SKPD/regional work unit.

PENDAHULUAN

Pada umumnya terdapat tiga permasalahan yang biasa dihadapi pemerintah daerah yaitu ketidakefektifan, inefisiensi dan *private inurement* (penggunaan dana untuk kepentingan individu). Hal ini disebabkan karena tidak adanya mekanisme dasar mengenai pertanggungjawaban yang baku seperti pada organisasi bisnis. Organisasi pemerintahan juga tidak mengenal kepemilikan (*self interest*) yang dapat memaksakan pencapaian tujuan (Primadana dkk., 2014).

Isu menarik mengenai kinerja pemerintah daerah menjadi sorotan bagi publik sebab belum menunjukkan adanya hasil yang lebih baik yang dirasakan oleh masyarakat. Masyarakat tentunya akan menuntut pemerintahan yang mempunyai kinerja yang lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai salah satu perwujudan konsep otonomi daerah. Kinerja sendiri merupakan suatu kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja (Mahsun, 2006). Pemerintah dapat dikatakan mempunyai

kinerja yang baik apabila pemerintah dapat mengelola pemerintahannya dengan baik. Sehingga pemerintahan tersebut dapat memberikan kesejahteraan kepada masyarakatnya secara keseluruhan.

Kinerja instansi pemerintah sangat erat kaitannya dengan pengawasan, akuntabilitas transparansi. Dalam meyakinkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan adanya suatu manajemen kinerja yang baik dalam suatu pemerintahan. Konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan yang diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada masyarakat. Implementasi akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah (Wiguna dkk., 2015).

Penelitian ini lebih ditujukan pada faktor internal dari pada faktor eksternal, karena faktor internal yang cenderung lebih mudah untuk dikendalikan. Dalam kaitannya dengan permasalahan internal, SKPD di pemerintahan daerah banyak mengalami kesulitan baik dalam hal kualitas sumber daya itu sendiri, teknologi informasi yang digunakan serta sistem tata kelola pemerintahan yang kurang efektif. Seringkali terjadi beberapa perilaku yang menyimpang dari prosedur seperti prosedur pekerjaan yang tidak terstruktur, penggelapan dana, kurangnya sistem kompetitif di pemerintahan daerah, serta kurangnya produktifitas pegawai negeri sipil dalam memberikan kontribusi bagi pemerintah (Suprianto, 2014).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal. Sehingga, hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat.

Peran audit internal dalam pemerintahan daerah tentunya mengawasi dan mengevaluasi prosedur, kebijakan dan laporan keuangan yang sudah dihasilkan oleh suatu instansi, agar pengelolaan keuangan berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Martiningsih dkk., 2015). Penelitian mengenai peran audit internal telah dilakukan oleh Sari dan Raharja (2011) namun menguji pengaruh peran audit internal terhadap mekanisme *Good Corporate Governance*, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran audit internal terhadap mekanisme GCG.

Pemberdayaan psikologis merupakan suatu konsep psikologis dan memiliki beberapa dimensi. Terdapat 4 dimensi utama yang membentuknya yaitu *meaning*, *perceived impact*, *competence*, dan *self-determination*. Keempat dimensi di atas tergabung membentuk keseluruhan konstruk pemberdayaan psikologis, atau dengan kata lain, apabila salah satu dimensi tidak ada, maka tingkat pemberdayaan yang diperoleh juga tidak maksimal (Rahmasari, 2011). Menurut Spreitzer (2005), *meaning*, *perceived impact*, *competence*, dan *self-determination* merupakan keempat dimensi utama yang membentuk pemberdayaan psikologis.

Penyelenggaraan *Good Government Governance* pada saat ini merupakan prioritas utama dalam penegakkan citra pemerintah dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang sampai saat ini dianggap masih sangat

rendah (Aziz, 2014). Dengan kondisi seperti ini, maka hal utama yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah daerah adalah berbagai hal yang memberikan pelayanan prima dengan kompetensi kerja yang diberikan kepada masyarakat, dan peran dari audit internal yang merupakan perwujudan kewajiban pegawai pemerintah sebagai abdi masyarakat guna untuk menciptakan *good government governance*.

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya yang salah satunya dilakukan oleh Simangunsong (2014) tentang *The Impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role toward the Performance of Local Government*. Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti tertarik untuk meneliti kembali variabel independen yaitu peran audit internal dan menambahkan beberapa variabel independen yaitu kompetensi kerja yang dikutip dari penelitian Fransiska (2015). Kemudian variabel pemberdayaan yang terdiri dari *meaning*, *self determination*, dan *impact* yang mengacu pada penelitian Suprianto (2014).

Kontribusi dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan efek positif terhadap permasalahan yang ada dalam pemerintahan daerah, sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari aparatur pemerintah daerah dalam menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat. Secara otomatis jika pemerintahannya lebih baik, maka persepsi atau pemikiran masyarakat akan berubah menjadi positif terhadap kepemimpinan daerah. Sehingga dapat pula menimbulkan sinergi yang positif yang mana akan menciptakan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat (Aziz, 2014).

Penelitian ini penting untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan berupaya untuk mewujudkan *good government governance* dengan menggunakan pola pengelolaan kinerja pemerintah daerah. Sehingga diharapkan akan memberikan manfaat bagi Satuan Kerja Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kerjanya.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini merupakan kompilasi dari tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simangunsong (2014), Fransiska (2015), dan Suprianto (2014). Selain itu, perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang berbeda yaitu pemerintah daerah Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi kerja, peran audit internal, dan pemberdayaan yang terdiri dari *meaning*, *self determination*, dan *impact* yang akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Yogyakarta.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompetensi kerja, peran audit internal, *meaning*, *self-determination*, dan *impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kemudian apakah *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara kompetensi kerja, peran audit internal, *meaning*, *self-determination*, dan *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, peran audit internal, *meaning*, *self-determination*, dan *impact* terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Selain itu, untuk mengetahui *Good Government Governance* memperkuat hubungan antara kompetensi kerja, peran audit internal, *meaning*, *self-determination*, dan *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

LANDASAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Dalam teori keagenan (*agency theory*) dijelaskan bahwa secara ideal, agen dapat dipercaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memaksimalkan kemakmuran. Namun kenyataannya, karena adanya informasi asimetri dimana agen mempunyai informasi yang lebih banyak dibanding pemilik, maka agen akan menggunakan kekuatan yang mereka miliki untuk mengutamakan kepentingan mereka dibanding kepentingan pemilik (Jensen & Meckling, 1976).

Dalam perjalanan waktu, masalah keagenan semakin kompleks, dimana masalah keagenan tidak hanya terjadi antara manajer dengan pemilik, tetapi juga antara pemegang saham dengan kreditur. Antara pemegang saham dengan *stakeholders* seperti : pemasok, karyawan dan *stakeholders* yang lain (Shleifer dan Vishny, 1997; Zhuang dkk., 2000; Ariyoto, 2000). Adanya konflik keagenan yang semakin kompleks ini kemudian diperlukan *good corporate governace*, agar kepentingan berbagai pihak yang terlibat dengan lembaga tidak dirugikan.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Kompetensi pegawai itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan ,maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya akan memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi. Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Martin (2002), Ainsworth dkk. (2002), Dharma, Surya (2002), Spencer and Spencer (1993), Soetjipto, Budi W. (2002), dan Becker dkk. (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanhita (2013) dan Hakin (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang berarti kinerja dari aparatur pemerintah daerah juga baik.

Selain itu, ada juga penelitian tentang kompetensi pengambil keputusan secara analitis terhadap kinerja karyawan yang bernilai negatif, yang berarti faktor kepemimpinan masih sangat dominan terhadap proses pengambilan keputusan yang dilakukan di perusahaan. Keputusan yang diambil biasanya akan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dan yang sedikit mungkin memberikan dampak negatif terhadap perusahaan (Yati, 2009). Oleh karena itu, tingginya kompetensi kerja yang dimiliki oleh aparatur pemerintah akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₁: Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

2. Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Kontribusi audit internal menjadi semakin penting seiring dengan makin berkembang dan makin kompleksnya sistem usaha dan pemerintahan (Sawyer's, 2005). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada salah perusahaan yang ada di Bandung, yang menunjukkan bahwa peranan audit internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Subiharto, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa peran merupakan bagian dari suatu tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan posisi fungsi audit. Internal organisasi bertugas menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi. Definisi audit internal adalah sebagai berikut: "Internal audit merupakan suatu jaminan obyektif independen dan aktivitas konsultasi yang dirancang untuk menambah nilai dan meningkatkan operasi organisasi. Ini membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa sistematis, pendekatan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas risiko manajemen, kontrol, dan proses *governance* ((IIA), 1999)".

Sehingga dapat dikatakan bahwa peran audit internal dapat membantu aparatur pemerintah untuk mencapai tujuannya dengan tata kelola yang lebih baik, dan nantinya juga akan meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₂: Peran Audit Internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

3. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self Determination, dan Impact*) Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Spreitzer (1995,1996) membangun konstruk bahwa pemberdayaan secara psikologi akan memiliki dimensi : Mengerti (*Meaning*), *Competence*, *Self-determination* serta pengaruh (*impact*). *Meaning* atau rasa tanggungjawab yang besar terhadap keberadaan SKPD dalam mengentaskan kemiskinan di Kabupaten tersebut, lalu baru meningkatkan kualitas dan kompetensi dari SDM itu sendiri, sedangkan *Impact* merupakan pengaruhnya terhadap keberadaan SKPD tersebut, dan *Self determination* adalah suatu penentuan nasib diri sendiri sebagai aparatur pemerintah daerah.

Pemberdayaan psikologis berkaitan dengan perilaku yang meningkatkan kinerja manajerial yang berhubungan dengan dampak seseorang (Hall, 2008). Individu yang merasa pekerjaan mereka signifikan dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki nilai yang lebih kecil. Penelitian empiris telah menemukan hubungan positif antara makna dan kepuasan kerja (Spreitzer dkk., 1997); (Liden dkk., 2000). Pemberdayaan psikologis memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi atas kinerja manajerial karena proses kerja

seorang manajer tidak bisa distrukturisasi secara lengkap dengan aturan dan prosedur (Spreitzer G. , 1995).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang (2006) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang tinggi akan cenderung untuk menolak upaya pemberdayaan, sebab mereka memiliki pengalaman kegagalan dengan praktek yang ditujukan untuk menghasilkan karyawan dengan tantangan dan memotivasi pekerja pada masa lalu.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa masa kerja berkorelasi negatif dengan pemberdayaan psikologis karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dickson dan Lorenz (2009) bahwa masa kerja berkorelasi positif dengan pemberdayaan psikologis karyawan, yang artinya semakin tinggi masa kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga pemberdayaan psikologisnya. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H₃: *Meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H₄: *Self-Determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H₅: *Impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

4. Hubungan Kompetensi Kerja, Kinerja Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan *Good Government Governance*

Good governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan, mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan kearah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan (Trisnaningsih, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zirman dkk. (2010), dan Aziizir (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransiska (2015) menyatakan bahwa pegawai harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, terkait dengan prosedur operasi standar untuk menyelesaikan pekerjaan dan peraturan-peraturan serta kebijakan instansi yang terkait pekerjaan tersebut. Tanpa mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, pegawai tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dan variabel *Good Governance* secara signifikan juga berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh edy & Marno (2010).

Adanya beberapa karakteristik dari *good governance* yang harus dijalankan oleh pemerintah daerah agar dapat menciptakan pemerintahan yang mengutamakan pelayanan bagi masyarakat (Kharisma, 2015). Oleh karena itu, diperlukan adanya kompetensi yang tinggi dari setiap karyawan, agar dapat mewujudkan tujuan dari pemerintahan dengan tepat dan benar. Dengan begitu, akan dapat mendukung tercapainya sistem pengelolaan pemerintahan yang lebih baik. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₆: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

5. Hubungan Peran Audit Internal, Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan *Good Government Governance*

Agar praktik *Good Corporate Governance* dapat berjalan dengan baik, salah satunya diperlukan suatu sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh auditor internal. Dimana didalamnya mencakup pengawasan yang memadai, independensi, pengungkapan yang akurat dan tepat waktu, akuntabilitas dari seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan, serta memastikan adanya tindak lanjut jika terjadi suatu pelanggaran (Yuwono, 2011).

Peran audit internal untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas risiko, pengendalian dan tata kelola proses organisasi. Selama pemerintah organisasi audit internal sebagian besar didasarkan pada konsep bahwa para pemimpin lokal dan karyawan yang mengelola dana masyarakat harus bertanggung jawab kepada publik (Boyton dkk., 2006).

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semakin pentingnya peranan auditor internal terhadap penerapan *Good Corporate Governance* dengan menunjukkan hasil yang signifikan akan peranan auditor internal terhadap penerapan *Good Corporate Governance* (Gumilang, 2009). Penelitian mengenai peran audit internal yang telah dilakukan oleh Sari dan Raharja (2011) hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh peran audit internal terhadap mekanisme GCG. Selain itu, pengendalian internal secara simultan dan parsial juga berpengaruh terhadap pelaksanaan *Good Corporate Governance* (Pratolo, 2007).

Sehingga semakin baik penerapan *Good Governance* dalam suatu organisasi maupun pemerintahan, maka pengendalian intern didalamnya juga akan lebih baik, serta peran audit internal juga akan lebih efektif. Dengan demikian kinerja suatu organisasi maupun pemerintahan juga akan lebih baik dan efektif. Selain itu, *Good Governance* juga akan dapat memperkuat hubungan antara peran audit internal dengan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H₇ : *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

6. Hubungan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self Determination, dan Impact*), Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan *Good Government Governance*

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Spreitzer (1995) (dikutip oleh Drake dkk. 2007) umpan balik dan penghargaan dihipotesiskan mempunyai hubungan positif terhadap pemberdayaan psikologis karyawan yaitu *meaning, competence, perceived impact, dan self-determination*. Keempat dimensi pemberdayaan psikologis tersebut juga dihipotesiskan mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi kerja.

Liden dkk. (2000), berpendapat bahwa individu yang merasa pekerjaan mereka signifikan dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih dibandingkan dengan mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki nilai yang kecil. Penelitian empiris telah menemukan hubungan positif antara makna dan kepuasan kerja (Spreitzer dkk., 1997; Liden dkk., 2000). Spreitzer (1995), menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki potensi

besar dalam memberikan kontribusi atas kinerja manajerial karena proses kerja seorang manajer tidak bisa distrukturisasi secara lengkap dengan aturan dan prosedur.

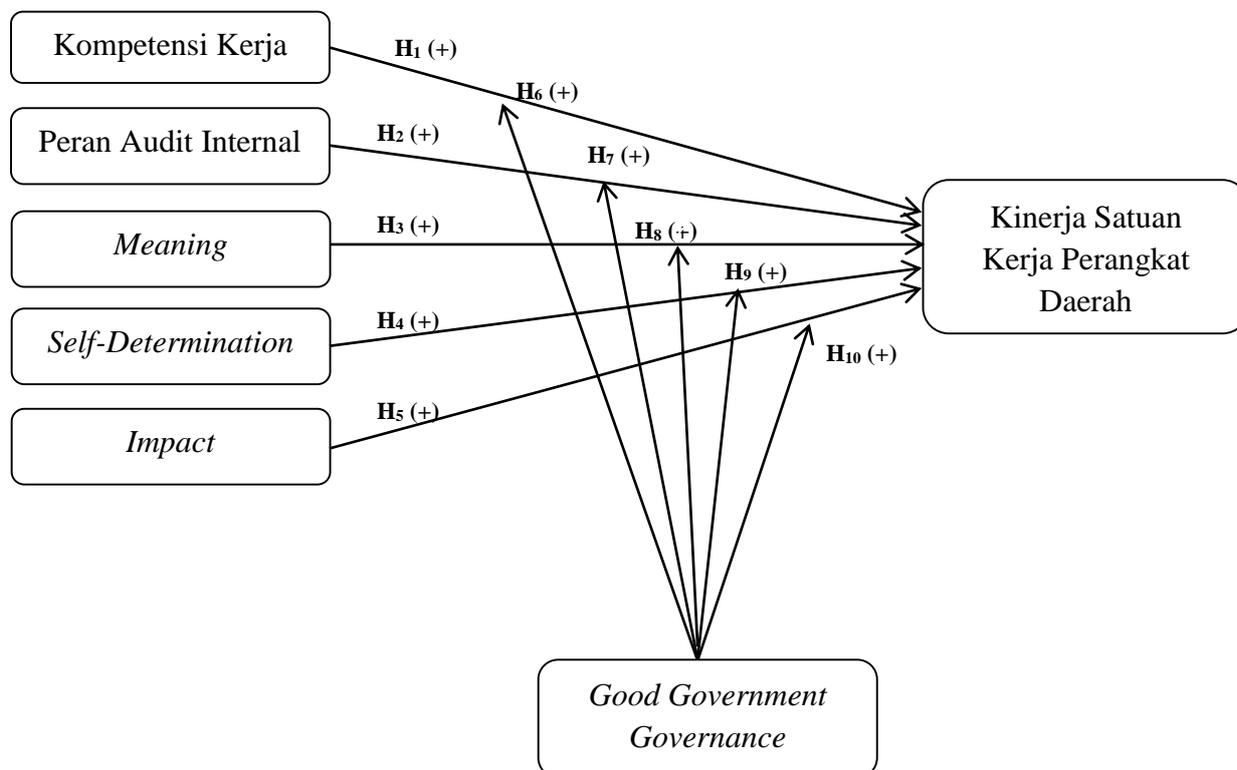
Sehingga semakin baik penerapan *Good Governance* dalam suatu organisasi maupun pemerintahan, pemberdayaan psikologis dalam suatu pemerintahan akan lebih baik. Pegawai akan lebih mengerti dan memahami pekerjaan mereka dengan tata kelola yang baik. Dengan begitu jika sumber daya sudah efektif dan efisien, maka kinerja dalam suatu organisasi maupun pemerintahan tersebut juga akan meningkat, serta dengan adanya *Good Governance* juga akan dapat memperkuat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesa sebagai berikut :

H₈: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *Meaning* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H₉: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *Self-determination* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

H₁₀: *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *Impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

MODEL PENELITIAN



GAMBAR 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Obyek/Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di wilayah Kabupaten dan Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pemilihan sampel adalah *purposive sampling* dengan kriteria para pegawai yang melaksanakan fungsi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dan akuntansi/tata usaha keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota DIY. Obyek dalam penelitian ini adalah Badan, Dinas, dan Kantor yang terdapat di pemerintahan daerah Kabupaten/Kota di wilayah DIY.

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data primer dimana data-data tersebut diperoleh secara langsung dari sumber-sumber asli yang berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan oleh peneliti. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Package for Sosial Sciences 21* (SPSS 21).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan *survey*. Metode *survey* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner dan mendatangi Satuan Kerja Pemerintah Daerah yang berada di Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Kulon Progo. Setiap Kabupaten/Kota akan dikirimkan 20-25 kuesioner dan setiap SKPD akan diberikan 4-5 kuesioner atau sesuai dengan jumlah yang diminta oleh setiap SKPD itu sendiri.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah yang Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Instrumen yang digunakan terdiri dari 15 (item pertanyaan) yang digunakan oleh Kharisma (2015). Pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan 5 skala Likert yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Kemudian variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, *Meaning*, *Self-Determination*, dan *Impact*. Kompetensi kerja merupakan suatu karakteristik utama dari individu untuk dapat menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Instrumen yang digunakan terdiri dari 5 (item pertanyaan) yang digunakan oleh Kharisma (2015). Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Peran audit internal adalah pemeriksa yang berperan dalam mengawasi, mengevaluasi suatu sistem akuntansi serta menilai kebijakan pemerintah yang dilaksanakan oleh suatu Instansi. Peran audit internal dikembangkan oleh peneliti, terdiri dari 7 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 5 point (Martiningsih dkk., 2015). Pertanyaan tersebut akan diukur

dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Meaning menurut Suprianto (2014) dapat diartikan sebagai rasa tanggungjawab yang besar terhadap keberadaan SKPD. *Impact* merupakan pengaruhnya aparatur terhadap keberadaan SKPD tersebut, dan *Self determination* adalah suatu penentuan nasib diri sendiri sebagai aparatur pemerintah daerah. Instrumen yang digunakan terdiri dari 12 (item pertanyaan) yang akan diukur dengan menggunakan skala likert 5 point (Spreitzer, 1995). Pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Dalam penelitian ini dimasukkan variabel pemoderasi, yaitu *Good Government Governance*, yang merupakan prinsip korporasi yang sehat dan perlu diterapkan dalam pengelolaan yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan dari organisasi. Instrumen yang digunakan terdiri dari 20 (item pertanyaan) yang digunakan oleh Kharisma (2015). Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis regresi sederhana berganda. Penelitian ini memiliki sepuluh hipotesis yang akan dianalisis dengan sepuluh model persamaan. Model persamaan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_1 \text{KK} + e \dots\dots\dots 1)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_2 \text{PAI} + e \dots\dots\dots 2)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_3 \text{Mean} + e \dots\dots\dots 3)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_4 \text{SLD} + e \dots\dots\dots 4)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_5 \text{IPC} + e \dots\dots\dots 5)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_1 \text{KK} + \beta_6 \text{GGG} + \beta_7 \text{KK} \cdot \text{GGG} + e \dots\dots\dots 6)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_2 \text{PAI} + \beta_6 \text{GGG} + \beta_8 \text{PAI} \cdot \text{GGG} + e \dots\dots\dots 7)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_3 \text{Mean} + \beta_6 \text{GGG} + \beta_9 \text{Mean} \cdot \text{GGG} + e \dots\dots\dots 8)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_4 \text{SLD} + \beta_6 \text{GGG} + \beta_{10} \text{SLD} \cdot \text{GGG} + e \dots\dots\dots 9)$$

$$\text{KSKPD} = \alpha + \beta_5 \text{IPC} + \beta_6 \text{GGG} + \beta_{11} \text{IPC} \cdot \text{GGG} + e \dots\dots\dots 10)$$

Keterangan:

KSKPD: Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

KK : Kompetensi Kerja

PAI : Peran Audit Internal

IPC : *Impact* (pengaruh)

SLD : *Self Determination*

Mean : *Meaning* (Mengerti)

GGG : *Good Government Governance*

e : *Error term*

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Penelitian ini mengambil obyek Badan, Dinas, dan Kantor yang terdapat di pemerintahan daerah Kabupaten/Kota di wilayah DIY, yang terpilih karena memenuhi kriteria dalam pengambilan sampel yaitu instansi yang memiliki pegawai yang melaksanakan fungsi dan akuntansi/tata usaha keuangan pada SKPD di Kabupaten/Kota se-DIY. Pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 8 September 2016 sampai dengan 17 November 2016. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan mengirimkannya langsung kepada responden.

Jumlah kuisisioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 125 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali sebanyak 111 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali dengan jawaban tidak lengkap 3 kuisisioner. Kuisisioner yang tidak kembali 14 kuisisioner. Kuisisioner yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 108 kuisisioner. Perhitungan tingkat pengembalian kuisisioner disajikan pada tabel 1 berikut ini:

TABEL 1. Tingkat Pengembalian Kuisisioner

No.	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1.	Jumlah Kuesioner yang disebar	125
2.	Jumlah kuesioner yang kembali	111
3.	Jumlah kuesioner yang kembali dengan jawaban tidak lengkap	3
4.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	14
5.	Jumlah kuesioner yang dianalisis	108
<i>Usable Respon Rate</i>		86,4%

Sumber Primer yang diolah tahun 2016

Subyek/sampel pada penelitian ini adalah pegawai dari SKPD yang terdiri dari Sekertaris SKPD dan Sub Kepala Bagian yang mengerti mengenai tentang tata usaha keuangan/akuntansi dan pengawasan internal. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

1. Analisis Krarakteritik Responden

a. Jenis kelamin responden

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel 2 bahwa dari 108 responden, menunjukkan responden terbanyak berjenis kelamin pria yaitu sebesar 57 responden atau 52,8% sedangkan sisanya sebanyak 51 responden atau 47,2% berjenis kelamin wanita. Hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam hasil penelitian dan tidak merupakan bagian dari kriteria responden yang harus terpenuhi.

TABEL 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Pria	57	52,8%
2	Wanita	51	47,2%
	Total	108	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

b. Responden berdasarkan usia responden

Berdasarkan tabel 3, dapat dijelaskan bahwa dari 108 responden, mayoritas responden berusia 43-50 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 43,5%. Kemudian responden yang berusia 51 tahun ke atas sebanyak 30 orang atau 27,8%, berikutnya untuk responden yang berusia 35-42 tahun sebanyak 22 orang atau 20,4%. Selanjutnya, untuk responden yang berusia 27-34 tahun sebanyak 8 orang atau 7,4%, dan sisanya 1 orang atau 0,9% responden yang berusia 19-26 tahun. Hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam hasil penelitian dan tidak merupakan bagian dari kriteria responden yang harus terpenuhi.

TABEL 3. Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Frekuensi	Persentase
1	19-26 tahun	1	0.9%
2	27-34 tahun	8	7.4%
3	35-42 tahun	22	20.4%
4	43-50 tahun	47	43.5%
5	51 tahun ke atas	30	27.8%
	Total	108	100%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini merupakan responden yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi yaitu strata 1(S1) sebanyak 65 responden atau 60,2% kemudian responden yang berpendidikan strata 2 (S2) sebanyak 34 responden atau 31,5%. Selanjutnya, responden yang pendidikan D3 sebanyak 5 responden atau 4,6% dan sisanya sebanyak 4 responden atau 3,7% adalah responden yang berpendidikan SLTA. Hal ini tidak mempengaruhi hasil penelitian karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam perhitungan hasil penelitian dan juga tidak merupakan kriteria responden yang harus dipenuhi.

TABEL 4. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTA	4	3.7%
2	D3	5	4.6%
3	S1	65	60.2%
4	S2	34	31.5%
	Total	108	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

d. Responden berdasarkan masa kerja

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini merupakan responden yang masa kerjanya 21 tahun ke atas yaitu

sebanyak 48 responden atau 44,4% kemudian responden dengan masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 37 responden atau 34,3%. Selanjutnya, responden dengan lama masa kerjanya antara 6-10 tahun sebanyak 15 responden atau 13,9% berikutnya responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 6 responden atau 5,6% dan sisanya responden dengan masa kerja antara 0-5 tahun sebanyak 2 responden atau 1,9%. Hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam hasil penelitian dan tidak merupakan bagian dari kriteria responden yang harus terpenuhi.

TABEL 5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	0-5 tahun	2	1.9%
2	6-10 tahun	15	13.9%
3	11-15 tahun	6	5.6%
4	16-20 tahun	37	34.3%
5	21 tahun ke atas	48	44.4%
	Total	108	100.0%

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

2. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dalam tabel 6, diperoleh hasil dengan jumlah responden sebanyak 108 responden, dapat dijelaskan bahwa jawaban dari responden cukup bervariasi. Hal tersebut terlihat dengan skor yang diperoleh dari jawaban responden, dapat disimpulkan kisaran aktual memiliki rata-rata lebih tinggi dibandingkan kisaran teoritis untuk semua variabel.

Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa responden dalam penelitian ini dalam tingkat kondisi di atas rata-rata untuk semua variabel yang ada dalam penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki kompetensi kerja, peran audit internal, dan pemberdayaan psikologis pada tingkat yang baik. Pemberdayaan psikologis dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 yaitu, *meaning*, *self-determination*, dan *impact*, dimana masing-masing variabel tersebut juga memiliki tingkat yang tinggi.

TABEL 4. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Kerja	5	25	15	12	25	20.31	2.455
Peran Audit Internal	7	35	21	18	35	28.72	3.217
<i>Meaning</i>	3	15	9	9	15	12.31	1.556
<i>Self-Determination</i>	3	15	9	3	15	10.63	2.151
<i>Impact</i>	3	15	9	3	15	9.99	2.330
<i>Good Government Governance</i>	20	100	60	58	100	76.19	6.837
KinerjaSKPD	15	75	45	44	75	53.17	5.007
Valid N (listwise)							

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

HASIL UJI KUALITAS INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas untuk semua variabel dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item pertanyaan nilai KMO yang diperoleh lebih besar dari 0,5 dan memiliki nilai *factor loading* diatas 0,40 (Nazaruddin & Basuki, 2016). Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sehingga semua item pertanyaan memenuhi syarat dan mampu mewakili variabel yang diteliti.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien *Cronbach Alpha*, dengan skor *Cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,50 – 0,70 (Nazaruddin & Basuki, 2016). Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompetensi Kerja	0,893	Reliabel
Peran Audit Internal	0,885	Reliabel
<i>Meaning</i>	0,819	Reliabel
<i>Self-Determination</i>	0,793	Reliabel
<i>Impact</i>	0,907	Reliabel
<i>Good Government Governance</i>	0,888	Reliabel
Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah	0,829	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* sebesar $0,528 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinieritas dengan melihat VIF dan nilai *Tolerance*. Diketahui nilai *tolerance* semua variabel independen dalam penelitian ini lebih dari 0,10 dan nilai VIF untuk semua variabel independen kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

Pengujian heterokedastisitas menggunakan metode *Gletser*, dengan melihat nilai signifikan > 0,05. Diketahui bahwa nilai signifikan untuk semua variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel independen dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk kompetensi kerja adalah sebesar 2,230 dengan koefisien regresi berarah positif dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) **diterima** yaitu kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan terbukti kebenarannya. Selain itu, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,036 atau 3,6%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi kerja sebesar 3,6% dan sisanya ($100\% - 3,6\% = 96,4\%$) dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat dan berjalan dengan baik, apabila tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai tinggi. Kompetensi dalam penelitian ini diukur dengan seberapa besar pemahaman teori dan aturan yang berkaitan dengan pekerjaan, seberapa besar pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik di bidang pekerjaannya, dan apakah sudah dapat memberikan kontribusi seperti memberikan ide yang baik dalam bekerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah sudah memiliki kompetensi kerja yang baik, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang rata-rata setuju yang berarti tingkat kompetensi kerja yang dimiliki baik. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanhita (2013) dan Hakin (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang berarti kinerja dari aparatur pemerintah daerah juga baik.

2. Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hasil pengujian hipotesis (H_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada peran audit internal adalah sebesar 1,374 dan tingkat signifikansi $0,172 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua (H_2) yaitu peran audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah **ditolak** karena nilainya tidak signifikan, maka tidak akan terbukti kebenarannya. Selain itu, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,008 atau 0,8%, meskipun sangat rendah namun variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel peran audit internal sebesar 0,8% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan menurun, apabila tingkat peran audit internal yang dimiliki juga rendah. Peran audit internal dalam penelitian ini diukur antara lain dengan seberapa baik pemberian informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, seberapa tercapainya penyusunan prosedur dan kebijakan sebagai pedoman, sudahkah melakukan evaluasi, pengawasan, dan pengontrolan dalam pelaksanaan tata pemerintahan yang baik, dan seberapa baik peran audit mengkomunikasikan hasil auditnya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih adanya SKPD yang memiliki peran audit internal yang rendah, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang masih ada beberapa yang kurang setuju dengan pernyataan pengukuran kinerja tersebut. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Subiharto (2012) yang menunjukkan bahwa peranan audit internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Hasil pengujian hipotesis (H_3) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *meaning* adalah sebesar 3,431 dengan arah positif dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_3) yaitu *meaning* berpengaruh positif terhadap

kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah **diterima**, karena nilainya signifikan dengan arah positif maka akan terbukti kebenarannya. Selain itu, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,091 atau 9,1%, untuk itu variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh *meaning* sebesar 9,1% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat, apabila kontribusi dari pemberdayaan psikologi (*meaning, self determination, dan impact*). *Meaning* dalam penelitian ini diukur dengan sejauh mana seorang individu berkeyakinan dan peduli terhadap cita-cita individu atau standar kebutuhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat apabila *meaning* dijalankan dengan baik, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah setuju terhadap pengaruh *meaning*. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprianto (2014) menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning, impact, dan self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengujian hipotesis keempat (H₄)

Hasil pengujian hipotesis (H₄) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk *self-determination* adalah sebesar 5,314 dengan arah yang positif dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H₄) **diterima** yaitu *self-determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan terbukti kebenarannya. Selain itu, diperoleh juga nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203 atau 20,3%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh *self-determination* sebesar 20,3% dan sisanya ($100\% - 20\% = 79,7\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat, apabila kontribusi dari pemberdayaan psikologi (*meaning, self determination, dan impact*). *Self-determination* dalam penelitian ini diukur dengan sejauh mana tanggung jawab individu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan tindakan, dalam arti memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat apabila *self determination* dijalankan dengan baik, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah setuju terhadap pengaruh dari *self determination*. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprianto (2014) menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning, impact, dan self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja.

5. Pengujian hipotesis kelima (H₅)

Hasil pengujian hipotesis (H₅) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk *impact* adalah sebesar 4,427 dengan arah yang positif dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H₅) **diterima** yaitu *impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan terbukti kebenarannya. Selain itu, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,148 atau 14,8%,

maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh *impact* sebesar 14,8% dan sisanya ($100\% - 20\% = 79,7\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat, apabila kontribusi dari pemberdayaan psikologi (*meaning, self determination, dan impact*). *Impact* dalam penelitian ini diukur dengan bagaimana pengaruh pada hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja untuk membuat sebuah perbedaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat apabila *impact* dijalankan dengan baik, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah setuju terhadap pengaruh dari *impact*. Hal tersebut terdukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprianto (2014) menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning, impact, dan self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja.

6. Pengujian hipotesis keenam (H₆)

Hasil pengujian hipotesis (H₆) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *good government governance* terhadap hubungan kompetensi kerja dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar -1,497 dengan arah yang negatif dan tingkat signifikansi $0,137 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H₆) **ditolak** yaitu *good government governance* tidak memperkuat hubungan positif kompetensi kerja dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka tidak terbukti kebenarannya. Selain itu, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353 atau 35,3%, dimana variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja sebesar 35,3% dan sisanya ($100\% - 35,3\% = 64,7\%$) yang dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa *good government governance* belum mampu memperkuat kompetensi kerja dari pegawai, sehingga belum dapat meningkatkan kinerja dari satuan kerja perangkat daerah. *Good government governance* terhadap hubungan kompetensi kerja dengan kinerja SKPD dalam penelitian ini diukur antara lain dengan sejauh mana pegawai sudah menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang sebagai aparatur pemerintah daerah yang baik, dan sejauh mana pegawai dalam menyelesaikan tugas khusus yang biasanya di berikan oleh atasan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *good government governance* belum mampu untuk memperkuat kompetensi kerja dari SKPD, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang masih ada beberapa yang kurang setuju dengan pernyataan pengukuran kinerja tersebut. Hal tersebut terdukung dengan penelitian yang dilakukan Yati (2009) yang menunjukkan bahwa kompetensi pengambil keputusan secara analitis terhadap kinerja karyawan yang bernilai negatif. Keputusan yang diambil biasanya akan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dan yang sedikit mungkin memberikan dampak negatif terhadap perusahaan.

7. Pengujian hipotesis ketujuh (H₇)

Hasil pengujian hipotesis (H₇) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *good government governance* terhadap hubungan peran audit internal dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar -2,731 dengan arah yang negatif dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Meskipun tingkat signifikansi tidak melebihi 0,05 namun hasil yang

seharusnya memperkuat hubungan justru menunjukkan arah yang negatif. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketujuh (H_7) **ditolak** yaitu *good government governance* tidak memperkuat hubungan positif peran audit internal dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka tidak terbukti kebenarannya. Selain itu, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 atau 39,3%, dimana variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh peran audit internal sebesar 39,3% dan sisanya ($100\% - 39,3\% = 60,7\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa *good government governance* belum mampu memperkuat peran audit internal dalam SKPD, sehingga variabel tersebut belum dapat meningkatkan kinerja dari satuan kerja perangkat daerah. *Good government governance* terhadap hubungan peran audit internal dengan kinerja SKPD dalam penelitian ini diukur antara lain dengan sejauh mana sistem komunikasi ditempat kerja tersebut terbuka untuk publik, dan seberapa besar inisiatif sendiri untuk mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang dihadapi.

Suatu sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh auditor internal akan baik salah satunya juga dengan adanya tata kelola yang baik dalam organisasi. Dimana didalamnya mencakup pengawasan yang memadai, independensi, pengungkapan yang akurat dan tepat waktu, akuntabilitas dari seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan, serta memastikan adanya tindak lanjut jika terjadi suatu pelanggaran (Yuwono, 2011).

Akan tetapi, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *good government governance* belum mampu untuk memperkuat peran audit internal dari SKPD, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang masih ada beberapa yang kurang setuju dengan pernyataan pengukuran kinerja tersebut. Hal tersebut terdukung dengan penelitian yang dilakukan Subiharto (2012) yang menunjukkan bahwa peranan audit internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Pengujian hipotesis kedelapan (H_8)

Hasil pengujian hipotesis (H_8) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *good government governance* terhadap hubungan *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar 2,983 dengan arah yang positif dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedelapan (H_8) signifikan dan **diterima** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan dapat terbukti kebenarannya. Selain itu, juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,414 atau 41,4%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel *meaning* dan *good government governance* sebesar 41,4% dan sisanya ($100\% - 41,4\% = 58,6\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa *good government governance* memperkuat kontribusi dari *meaning* yang diberikan, sehingga kinerja satuan kerja perangkat daerah juga akan meningkat. *Good government governance* dalam penelitian ini dapat memperkuat *meaning* yang diukur dengan seberapa besar aktivitas dari pekerjaannya secara pribadi sangat berarti bagi setiap individu.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *good government governance* mampu memperkuat kinerja satuan kerja perangkat daerah dengan *meaning*, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner responden yang rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah setuju terhadap pengaruh dari *meaning* yang diperkuat dengan adanya variabel moderasi yaitu *good government governance*. Hal tersebut terdukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning*, *impact*, dan *self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja (Suprianto, 2014).

9. Pengujian hipotesis kesembilan (H₉)

Hasil pengujian hipotesis (H₉) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *good government governance* terhadap hubungan *self-determination* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar 1,663 dengan arah yang positif dan tingkat signifikansi $0,099 < 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kesembilan (H₉) signifikan pada level signifikansi dibawah 10% dan H₉ **diterima** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif *self-determination* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan dapat terbukti kebenarannya. Selain itu, juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,405 atau 40,5%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel *self-determination* dan *good government governance* sebesar 40,5% dan sisanya ($100\% - 40,5\% = 59,5\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa *good government governance* memperkuat kontribusi dari *self-determination* yang diberikan, sehingga kinerja satuan kerja perangkat daerah juga akan meningkat. *Good government governance* dalam penelitian ini dapat memperkuat *self-determination* yang diukur dengan seberapa besar kemampuan individu untuk mengambil keputusan sendiri.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *good government governance* mampu memperkuat kinerja satuan kerja perangkat daerah dengan *self determination* yang terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner responden yang rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah setuju terhadap pengaruh dari *self-determination* yang diperkuat dengan adanya variabel moderasi yaitu *good government governance*. Hal tersebut terdukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning*, *impact*, dan *self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja (Suprianto, 2014).

10. Pengujian hipotesis kesepuluh (H₁₀)

Hasil pengujian hipotesis (H₁₀) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *good government governance* terhadap hubungan *impact* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar 1,912 dengan arah yang positif dan tingkat signifikansi $0,059 < 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kesepuluh (H₁₀) signifikan yaitu pada level alfa kurang dari 10% dan H₁₀ **diterima** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif *impact* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan dapat terbukti kebenarannya. Selain itu, juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 atau 40%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh

variabel *impact* dan *good government governance* sebesar 40% dan sisanya (100% - 40% = 60%) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa *good government governance* memperkuat kontribusi dari *impact* yang diberikan, sehingga kinerja satuan kerja perangkat daerah juga akan meningkat. *Good government governance* dalam penelitian ini dapat memperkuat *impact* yang diukur dengan bagaimana pengaruh setiap individu terhadap apa yang terjadi dalam tempat individu itu bekerja.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *good government governance* mampu memperkuat kinerja satuan kerja perangkat daerah dengan *impact* yang terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner responden yang rata-rata setiap satuan kerja perangkat daerah setuju terhadap pengaruh dari *impact* yang diperkuat dengan adanya variabel moderasi yaitu *good government governance*. Hal tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning*, *impact*, dan *self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja (Suprianto, 2014).

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Berdasarkan pengujian statistik regresi sederhana berganda, ditemukan hasil bahwa: pertama, kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kedua, peran audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Ketiga, *meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Keempat, *self-determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kelima, *impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Keenam, *good government governance* tidak memperkuat hubungan positif kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Ketujuh *good government governance* tidak memperkuat hubungan positif peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kedelapan, *good government governance* memperkuat hubungan positif *meaning* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kesembilan, *good government governance* memperkuat hubungan positif *self-determination* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Dan yang terakhir kesepuluh, *good government governance* memperkuat hubungan positif *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Penelitian ini masih banyak memiliki keterbatasan, diantaranya seperti penelitian ini menerapkan metode survei yang dilaksanakan dengan pertanyaan tertulis. Hal ini dapat menimbulkan persepsi yang berbeda dari responden dengan keadaan sesungguhnya. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan lain karena penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa dinas, badan, dan kantor yang ada di Kabupaten/Kota yang ada di wilayah DIY. Selain itu, penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena kinerja di pemerintahan dalam penelitian ini hanya diukur dari sisi faktor internal dalam pemerintahan daerah saja sehingga belum dapat mencerminkan kinerja SKPD secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan diatas, ada beberapa saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut: Pertama, karena penelitian ini menggunakan

metode data primer yang diperoleh melalui kuisioner, hal ini dapat menimbulkan kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dan responden. Oleh karena itu, penelitian berikutnya diharapkan dalam memperoleh data sebaiknya dilakukan dengan mengkombinasikan dengan metode wawancara. Kedua, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel penelitian yang berada di wilayah yang berbeda karena setiap wilayah memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda. Sehingga, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas pengukuran kinerja pemerintah daerah dengan tidak hanya diukur dari sisi faktor internal saja namun dapat menambahkan faktor eksternal untuk pengukuran kinerja. Sehingga, diharapkan dapat lebih mencerminkan kinerja dari satuan kerja perangkat daerah secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- (IIA), T. I. (1999). *Standard for the professional Practice Internal Auditing*. Florida: The IIA Research Foundation.
- Agoes, S. (2004). *Auditing (Pemeriksaan Akuntan) Untuk Kantor Akuntan Publik Edisi Ketiga*. Jakarta: FE UI.
- Ainsworth, M., Smith, N., & Millership, A. (2002). *Managing Performance Managing People: Understanding and Improving Team Performance*. Australia: Griffin Press.
- Ariyoto, K. (2000). Good corporate governance dan konsep penegakannya di bumh dan lingkungan usahanya. *Majalah Manajemen Usahawan*, No.10, 80-96.
- As'ad, A. (1997). Mekanisme Pelayanan Pubic pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Sleman. *Thesis MAP UGM*. Yogyakarta.
- Aziz, M. (2014). Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Melalui Good Government Governance Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi UMY*. Yogyakarta.
- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Erlangga.
- Becker, B. E., Mark A, H., & Ulrich, D. (2001). *The Scorecard Linking People, Strategy, and Performance*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Boulter, N., Dalziel, M., & Hill, J. (1996). People and Competencies. *Bidlles*. Ltd. London.
- C, B. W., Raymon N, J., Walter G, & Kell. (2006). *Modern Auditing 8th Edition*. USA: Richard D.Irwin Inc.
- Conger, & Kanungo, R. (1988). The Empowerment Process: Intergating Thory And Practice. *Academy of Management*, (hal. 417-482).

- Corsun, D., & Enz, C. (1999). Predicting Psychological Empowerment Among Service Worked: The Effect of Support-Based Relationships. *Human Relations Journal*. Berkeley. CA.
- Darma, S. (2002). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya. Dalam E. A. Usman. Penerbit AmaraBooks.
- Dharma, S. (2002). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Amara Books.
- Dickson, K., & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time non standar workers: A preliminary investigation. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 166-191.
- Drake, d. (2007). Pengaruh Moderasi Sistem Pengendalian Manajemen, Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis, dan Kinerja Manajerial.
- Edi, & Marno. (2010). Model Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Teknologi Informasi, Dan Implementasi Good Governance Sebagai Nilai Tambah Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Program Nasional Pnpm Untuk Mengentaskan Kemiskinan. *Hasil Penelitian Hibah Strategi Nasional*. Semarang.
- Fachruzzaman, & Norman. (2010). Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Fransiska, E. R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman. *Jom FEkon Vol.2 No.2*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Cet. Ke-IV*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gumilang, G. (2009). Pengaruh Peranan Audit Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance pada PT Perkebunan NUSANTARA III (Persero). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Halim, A. (2002). *Akuntansi Keuangan Daerah* . Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, D. (1994). *Akuntansi Untuk Usahawan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-VI.
- Huang, X., Shi, K., Zhang, Z., & Cheung, Y. (2006). The impact of participative leadership behavior on psychological empowerment and orgnizational commitment in Chinnese state-owned enterprises: The moderating role of organizational tenure. *Asia Pasific J. Manage*, (hal. 345-357).
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus, Teori, Desain Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iqbal, M. H. (2002). *Pokok - Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Intensif)* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 305-360.

- Kharisma. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Melalui Good Governance Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Liden, R., Wayne, S., & Spanowe, R. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationship, and work outcomes. *Journal of Applied Psychological*, 407-416.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkuprawira, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*. Bogor: Galih Indonesia.
- Marno, N. (2008). Manajemen SDM Strategik suatu paradigma baru mengelola Perusahaan. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*. Vol 2 (Sep-Des), 35-47.
- Martin, A. D. (2002). Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi Sumber Daya Manusia, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam E. A. Usmara. Penerbit Asmara Books.
- Martiningsih, Pancawati, R., Inapty, Adha, B., & Fikri, M. (2015). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi Aparatur, Dan Peran Audit Internal Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi 18*.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, N., & Asmawi, Z. (1994). *Penilaian Hasil Belajar*. Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.
- Nasution, S. (2011). *Sosiologi Pendidikan, Cetakan Keenam*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. (2016). *Analisis Statistik Dengan SPSS, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Sleman: Danisa Media.
- Nugroho, M. (2005). Pengaruh Iklim Pembelajaran Organisasional terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, 137-148.
- Nugroho, M. (2008). Manajemen SDM Strategik suatu paradigma baru mengelola Perusahaan. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, Vol 2 (Sep-Des) 35-47.
- P.M, S., & Raharja. (2011). Peran Audit Internal Dalam Upaya Mewujudkan Good Corporate Governance (GCG) Pada Badan Layanan Umum (BLU) di Indonesia.
- Pratolo, S. (2007). GCG dan Kinerja BUMN di Indonesia: Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern Sebagai Variabel Eksogen serta tinjauannya pada Jenis Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makasar*, 26-28.
- Primadana, G. M., Yuniarta, G. A., & Adiputra, M. P. (2014). Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel

- Pemoderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Bandung). *Jurnal Akuntansi Program SI*, Volume 2, No.1.
- Rahmasari, L. (2011). Penigkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* , Vol.2 No.1.
- Sawyer, B. L., Dittenhofer, Mortimer, & James, H. S. (2005). *Sawyer's Internal Auditing (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, D. (2004). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Shleifer, A., & R, W. V. (1997). A Survey of Corporate Govrnance. *Journal of Finance*, Vol.52. No.2. June, p.737-783.
- Shleifer, A., & R.W., V. (1997). A Survey of Corporate Governance. *Journal of Finance*, Vol 52 No.2 Juni. p. 737-783.
- Simangunsong, R. (2014). The Impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role toward the Performance of Local Government. *Accounting Doctoral Program Faculty of Economic and Business*.
- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetjipto, B. W. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence Work: Model For Superior Performance*. John Wiley and Sns, Inc.
- Spreitzer. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 39 (2), 483-504.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 1442-1465.
- Stoker, G. (1998). *Governance as Theory: Five Propositions*. Unesco: Blackwell.
- Subiharto, F. (2012). Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan Guna Menekan Tingkat Produk Cacat pada PT. X di Bandung. *Other Thesis*. Universitas Kristen Maranatha.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelimabelas*. Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, E. (2014). Pengaruh Penerapan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Guna Mendukung Implementasi Otonomi Daerah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , vol. 15, No.1.
- Susanti, I. (2014). Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Tehadap Kinerja Organisasi (Studi pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Siak). Universitas Riau.

- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor, dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *SNA X Makasar*.
- Wiguna, M. B., Yuniartha, G. A., & Darmawan, N. S. (2015). Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas, dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Program S1, Volume 3 No.1*.
- Winidyaningrum, & Rahmawati. (2010). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Pengendalian Intern Akuntansi (Studi Empiris di Pemerintah Daerah Subosuka Wonosraten. *Simposium Nasional Akuntansi XIII, Purwokerto*.
- Wulandari, N. E. (2011). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Yati, S. (2009). Pengaruh Faktor-faktor kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Sales Supervisor di Pertokoan sepanjang Malioboro Yogyakarta. *AKMENIKA UPY Vol.3, 75-100*.
- Yuwono, C. S. (2011). Pengaruh Peranan Auditor Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governanace Pada BUMN Jember. Jember: Universitas Jember.
- Zhuang, J. d. (2000). *Corporate Governance and Finance in East Asia. Vol 1. Asian Development Bank*. Philippines: Manila.