



**PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI SUMBER
DAYA MANUSIA DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE*
TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH PADA KABUPATEN
MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**

Oleh

Lavita Safitri Ramadhany

21701082126



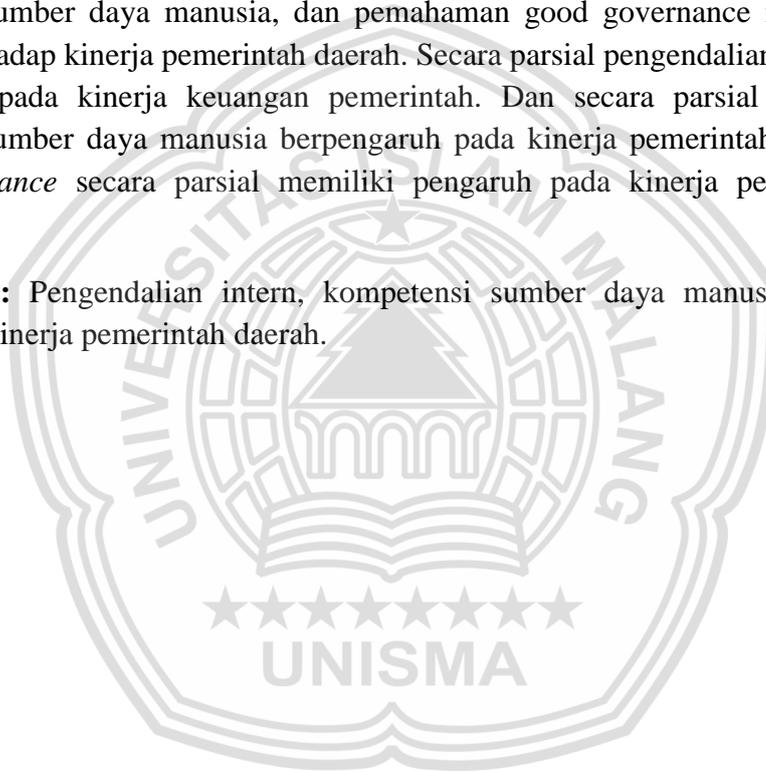
**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2021

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemahaman *Good Governance* Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Malang. Studi kasus pada penelitian ini yaitu pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling dalam menentukan sampel dan didapat sebanyak 40 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu secara simultan variabel pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, dan pemahaman good governance memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Secara parsial pengendalian internal berpengaruh pada kinerja keuangan pemerintah. Dan secara parsial variable kompetensi sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja pemerintah daerah. *Good governance* secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja pemerintah daerah.

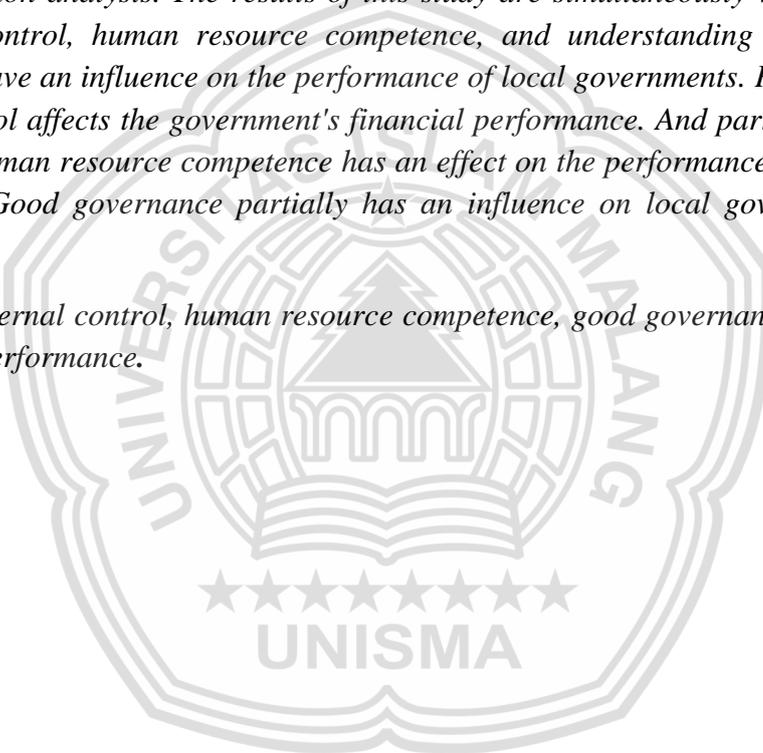
Kata kunci : Pengendalian intern, kompetensi sumber daya manusia, *good governance*, kinerja pemerintah daerah.



ABSTRACT

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

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah daerah adalah satuan-satuan organisasi pemerintah yang berwenang untuk menyelenggarakan segenap kepentingan setempat dari sekelompok yang mendiami suatu wilayah yang dipimpin oleh kepala pemerintahan daerah (Gie, 2014). Sedangkan menurut Strong (2014: 10) menyebutkan bahwa pemerintah daerah adalah organisasi dimana diletakkan hak untuk melaksanakan kekuasaan berdaulat atau tertinggi. Pemerintahan dalam arti luas merupakan sesuatu yang lebih besar dari pada kelompok.

Menurut Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, pemerintah daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom. Sedangkan pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Salah satu masalah yang menarik dikaji yang terkait dengan kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan hasil temuan dari Ombudsman Republik Indonesia mengungkapkan, pelayanan publik oleh pemerintah daerah (pemda) yang banyak dikeluhkan oleh masyarakat pada sepanjang tahun 2019 dari sumber (www.ombudsman.go.id 12 Januari 2019, ditemukan bahwa laporan masyarakat terhadap pemda paling banyak mengenai bidang pertahanan. Menurut Ninik Rahayu anggota Ombudsman, angka tertinginya adalah sektornya bidang pertahanan. Kemudian intitusi terlapornya pemerintah daerah. Ada sejumlah faktor yang menyebabkan meningkatnya jumlah laporan publik atas pelayanan Pemda. Salah satunya daerah otonom yang kuat. Ninik menambakan selain pertahanan, isu yang paling banyak diadukan publik juga mengenai perizinan dan pendidikan. Dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja pemerintahan daerah pada pelayanan publik dikarenakan pemahaman mengenai tugas-tugasnya tidak maksimal dan lemahnya pengendalian internal dalam organisasi. Jika hal ini dibiarkan maka pemerintah daerah akan tidak bekerja sesuai dengan visi dan misi setiap instansi, dan akan membuat citra pemerintah daerah semakin buruk di mata masyarakat.

Kinerja merupakan peran yang penting bagi organisasi, karena penilaian diukur dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Siswanto (2015:11) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbuatan kerja dari suatu organisasi setiap individu yang dapat diukur dan ditunjukkan secara nyata. Kinerja perseorangan harus lebih diperhatikan karena merupakan bagian dari kinerja organisasi. Maka dari itu pegawai merupakan aset yang penting bagi organisasi, bahwa seorang pegawai negeri harus mempunyai kondisi yang unggul, berpotensi, berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun pegawai pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna yang sesuai dengan peraturan dan pengawasan untuk penentu pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011: 67). Berdasarkan pengertian diatas, maka aparatur pemerintah adalah seseorang yang bekerja dan digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan berdasarkan ketentuan yang berlaku. Dengan begitu dalam melaksanakan tugas harus dilandasi dengan rasa tanggung jawab, agar tercipta kualitas kerja yang baik dan optimal serta dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah adalah pengaruh pengendalian intern. Pengendalian intern (*internal control*) adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen. Pengendalian internal merupakan salah satu konsep yang paling penting dan mendasar bagi profesional bisnis di semua tingkat (Zamzani dkk, 2016: 32). Pengendalian intern penting bagi perusahaan karena perusahaan sangat melindungi berbagai ancaman yang dihadapinya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Henry (2016:159) mengatakan bahwa pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersediannya informasi akuntansi perubahan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum Undang-Undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Menurut (Lasso, 2016:2) pengendalian internal dalam perusahaan sangat penting dikarenakan semakin besar perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tinggi, oleh karena itu diperlukan pengendalian intern yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern

adalah aset yang penting bagi perusahaan berupa kebijakan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh semua karyawan perusahaan untuk melindungi kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan tindakan yang tidak diinginkan. Menurut Hakim (2016:68) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan faktor penting untuk meningkatkan keandalan laporan keuangan dan kinerja, setiap entitas pelaporan dan akuntansi wajib menyelenggarakan pengendalian intern sesuai dengan peraturan perundangan-undangan.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan dalam penelitian oleh Wahyu (2009) menyatakan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah adalah kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali (Sedarmayanti, 2009). Menurut Mathis, *et al* (2011) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar

terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan organisasi.

Sumber daya manusia harus mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuan untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/ jasa), menciptakan produk baru agar bisa menjadi acuan yang lainnya. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan pemanfaatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011). Maka dari itu kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang individu dalam organisasi untuk melaksanakan fungsi-fungsi secara efektif dan efisien. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fidela (2004), Feriwasa, *et al* (2013) dan Wardhana, *et al* (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah adalah pemahaman *good governance*. *Good governance* adalah sebagai suatu sistem yang mengatur hubungan peran dewan komisaris, peran direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya tata kelola pemerintahan yang baik juga disebut sebagai suatu proses yang transparan atas penentuan tujuan pemerintahan, pencapaiannya, dan penilaian kinerjanya (Agoes, 2011:101). *Good governance* adalah

seperangkat para pemegang internal atau eksternal dengan hak-hak kewajiban mereka.

Tujuan *good governance* adalah mewujudkan penyelenggaraan pemerintah negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (Kurniawan, 2005:12). Tercapainya tujuan *good governance* pada suatu negara bisa dilihat dari rakyat yang sejahtera dan makmur, untuk mengimplementasikan *good governance* bukanlah hal yang mudah karena banyak kendala-kendala yang terjadi, maka dari itu diharapkan pemerintah dengan rakyat harus saling bekerja sama untuk mewujudkan pemerintahan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

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

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGENDALIAN INTERN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMAHAMAN *GOOD GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH PADA KABUPATEN MALANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

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

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

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

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini dapat memperkuat penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja pemerintah daerah, serta diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian di bidang akuntansi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan referensi, bahan wacana, maupun sarana untuk peneliti selanjutnya.

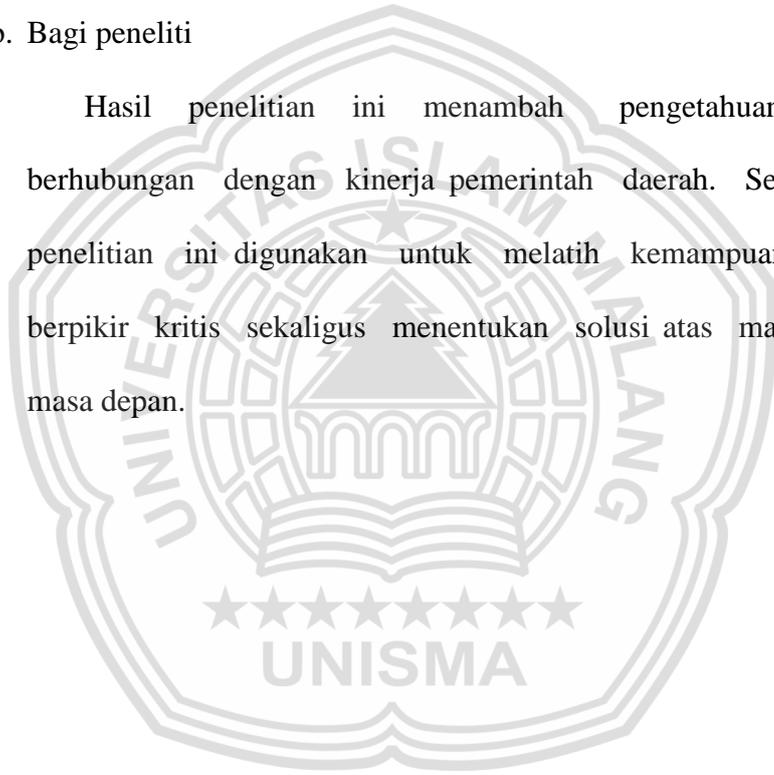
2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Malang

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan kajian serta bahan evaluasi untuk mengukur tingkat kinerja sehingga dapat mendorong para pegawai pemerintah daerah untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja pemerintah daerah. Selain itu, penelitian ini digunakan untuk melatih kemampuan dalam berpikir kritis sekaligus menentukan solusi atas masalah di masa depan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

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

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

5.2 Keterbatasan

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

5.3 Saran

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



kepemimpinan, pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi,
dan kualitas sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrina, D. (Oktober 2015). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Persepsian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jom FEKON Vol. 2 No. 2*, 1-12.
- Agoes, S. (2009). *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Akbar, S. (September 2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis, Vol.3, No.2* , 1-17.
- Amelia, N. A. (Desember 2014). Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan. *Jurnal rsitas Jember. Vol 12, No 2*, 32-42.
- Amrillah, M. A. (Desember 2018). Faktor Penentu Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma. Volume 9, Nomor 3*, 471-468.
- Anita Christine Runtu, J. M. (Mei 2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik. Volume 2, Nomor 3*, 1-13.
- Arens, e. al. (2008). *Auditing and Assurance Service : An Integrated Approach. Edisi Dua Belas*. Jakarta : Erlangga.

Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*
6. Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :
Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta :
Rineka Cipta.

Arisaputra, M. I. (Mei- Agustus 2013). Penerapan Prinsip-Prinsip Good
Governance Dalam Penyelenggaraan Reforma Agraria Di Indonesia.
Yuridika Volume 28, Nomor , 188-216.

Armel, R. Y. (Februari 2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia,
Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Pemanfaatan Teknologi
Informasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan
Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah
Kota Dumai). *JOM Fekon, Vol.4 No.1* , 105-119.

Aryati, A. S. (Oktober 2017). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada
Kinerja Pegawai (Studi pada Bappeda Kabupaten Malang). *InProsiding
Seminar Nasional AIMI, Vol 12, No.1* , 44-49.

Arza., W. J. (Agustus 2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat
Pengungkapan Sukarela Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal
Eksplorasi Akuntansi. Vol 1, No.3* , 959-977.

- Asep, H. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Aziz, A. (2016). Pengaruh Karakteristik Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten / Kota Di Jawa Timur). *Vol 11, No 1 2016, 11*, 86-101.
- Bayu Dharma Putra, d. S. (2015). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik, Vol.3, No.1*, 1-24.
- Chici Claraini, E. S. (April 2017). Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir). *Jom Fekom. Vol 4, No 1* , 3110-3123.
- Dewi, G. A. (Juni 2016). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal Pada Kecurangan Akuntansi (Studi Eksperimen pada Pemerintah Daerah Provinsi Bali). *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi). Vol 1, No 1*, 77-92.
- Didin Nahrudin Syah, R. H. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek. *BMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan). Vol 4, No 1*, 1-94.

Dodik Slamet Pujiono, H. S. (Januari 2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Kinerja Pemerintah Daerah (Studi di Provnsi Maluku Utara). *Vol 10, No 1 , 10*, 68-81.

Dr. Abas, M. (2017). *Legitimasi dan Politik : Teori dan Praktik*. Depok.

Dr. Kusuma Chandra Kirana, S. M. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)*. Yogyakarta.

Edison, E.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : ALFABETA.

Embun Widya Sari, N. A. (Februari 2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Penyajian Laporan Keuangan, Aksesibilitas Laporan Keuangan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekom. Vol 4, No 1*, 571-586.

Etik Winarni, E. T. (Oktober 2020). Dampak Penerapan Good Governance, Kompetensi SDM, Penerapan SAP, Penerapan SPIP dan Pemanfaatan SIPKD Terhadap Akuntabilitas Publik Dan Kualitas Laporan Keuangan (Pemerintah Kota Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains). Vol 5, No 2*, 289-295.

Fadhil, M. (Juli 2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif Pengembangan Sumber Daya Insani. Vol.01, No.01*, 70-81.

Gede Ary Surya Wardhana, N. K. (2015). Pengaruh Kompetensi Pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 4. No 9*, 571-598.

Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Motivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Mutivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

HenyWahyuli, Y. (September 2019). Pengembangan Kapasitas Pegawai untuk Mewujudkan Good Governance pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. *Journal PPS UNISTI. Volume 2, Nomor 1* , 29-38.

Indrianto, B. S. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Kedua*. Yogyakarta : Penerbit BFEE UGM.

Iskandar. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press (GP Press).

Iskandar, J. (2015). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengawasan Fungsional terhadap

Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jom FEKON Vol. 2 No. 2 Oktober 2015*, 2, 1-15.

Kadek Indah Widasari, d. I. (Februari 2018). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi, Vol 22, No.2* , 1308-1334.

Mangkunegara, A. P. (2010). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Tiga Serangkai* .

Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik* . Yogyakarta.

Nabila Zubaidi, D. C. (May2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *International Journal of Social Science and Business. Volume 3 Number 2* , 68-76.

Patrian, A. (Desember 2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Vol.5, No.2*, 32-43.

Peraturan Pemerintah nomor 101 tahun 2000) tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Jakarta

Peraturan Pemerintah tentang nomor 23 tahun tentang Pemerintah Daerah. *Undang-Undang Republik Indonesia*, Jakarta.

Peraturan Pemerintah nomor 60 tahun 2008 tentang Pengertian Sistem Pengendalian Internal. Lembaran Negara RI Tahun 2008. Jakarta.

Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Raharjo, E. (Juni 2007). Teori Agensi dan Teori Stewardship dalam Perspektif Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Vol.2, No 1*, 37-46.

Sari, R. N. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol. 1, No. 1, Agustus 2016, 1*, 204-214.

Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.

Serly, V. G. (Agustus 2019). Pengaruh Good Government Governance Dan Ukuran Legislatif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1426-1442.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&d*. Bandung:ALFABETA.

Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung :ALFABETA.

Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA.

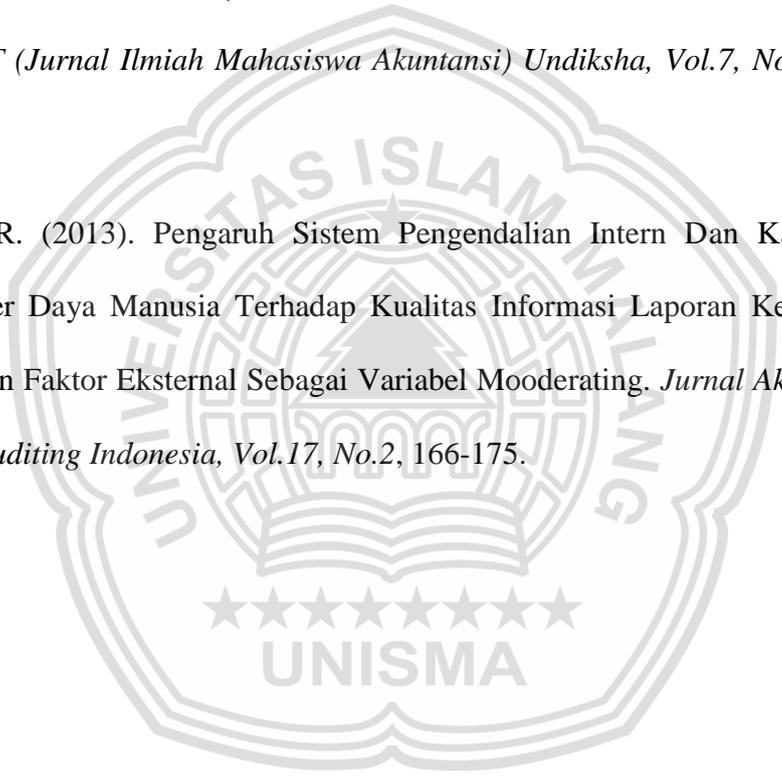
Suputra, A. L. (Agustus 2016). Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 895-920.



Tresnawati, R. (2012). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Forum Bisnis & Keuangan I*.

Wiwik Lembang Kristiana, M. A. (2012). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Kinerja Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada LPD Se-Kecamatan Sukasada). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, Vol.7, No. 1* , 1-12.

Yendrawati, R. (2013). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Faktor Eksternal Sebagai Variabel Mooderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Vol.17, No.2*, 166-175.





University of Islam Malang
REPOSITORY



© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id