

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Era reformasi dan demokrasi saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah yang optimal semakin meningkat. Di tengah globalisasi yang sedang berlangsung, masyarakat Indonesia memiliki tanggung jawab untuk aktif berpartisipasi dan memberikan dukungan kepada pemerintah agar dapat menghadapi tantangan globalisasi (Daling, 2013). Pemerintah memberikan semua sumber daya yang diperlukan pemerintah daerah untuk menerapkan paradigma tersebut, dengan harapan daerah dapat berkembang dan sejahtera secara mandiri, sehingga lebih produktif dan berguna dalam usahanya menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan memberikan bantuan terhadap publik.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang pelaksanaan otonomi daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah yang lebih efisien, efektif dan bertanggungjawab yang direvisi UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan UU No. 33 Tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, serta lahirnya empat paket perundang-undangan yaitu UU No. 17 Tahun 2003 tentang keuangan negara, UU No. 1 tahun 2001 tentang perbendaharaan negara, UU No 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara, serta UU No. 25 tahun 2004 tentang sistem perencanaan pembangunan nasional telah terjadi perubahan mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pengaturan keuangan, khususnya perencanaan serta anggaran pemerintah dan organisasi sektor publik lainnya.

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab. Hal ini berkaitan dengan kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk dapat memberikan pelayanan yang akan tuntunan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan yang inspirasi dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada



pemerintah tersebut. Dengan adanya peningkatan populasi, pemerintah harus beradaptasi agar lebih fleksibel dan bertanggung jawab dalam semua keputusan, tindakan, dan kinerja yang dihasilkan.

Kinerja pemerintah daerah menjadi fokus perhatian publik mengingat perannya yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan layanan publik yang berkualitas, kinerja pemerintah daerah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi bahan investigasi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi birokrasi (KemenPAN-RB) dan menemukan bahwa banyak pemerintah daerah belum mencapai hasil yang optimal dalam hal kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas tata kelola yang baik serta sistem pengendalian internal yang efisien.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (*strategy planning*) suatu organisasi. Artinya untuk mencapai kinerja organisasi yang baik diperlukan kemampuan dan bakat yang tinggi yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat didalamnya, serta usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebab kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan penyelesaian tugas secara optimal oleh pegawai dan pemimpin dengan menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pemimpin dalam organisasi tersebut (Bastian, 2006).

Di sisi lain kinerja yang baik atas pengelolaan organisasi dan pengelolaan keuangan tersebut ternyata tidak sejalan dengan harapan publik sebagai pengguna layanan ini banyak kritikan yang muncul kepada pemerintah daerah baik dalam pemerintahan maupun pembangunan, baik dari dalam negeri maupun dari internasional (Rini dan Damiani 2017). Ahyaruddin dan Akbar (2016,) juga



mengungkapkan bahwa kinerja pemerintah yang disampaikan hanya sebatas formalitas dan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor koersif dalam bentuk tekanan regulasi.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah daerah menurut Herminingsih yaitu *good governance* dan sistem pengendalian intern dimana dipemerintahan digunakan sebagai Kontrol kinerja (Herminingsih, 2009). *Good Governance* adalah salah satu aspek paling krusial dalam pengelolaan administrasi publik. Ini merupakan alat yang mendukung pemerintah dalam memenuhi tugasnya untuk menjalankan pemerintahan yang efisien, terutama di tingkat pemerintahan daerah. Munculnya tata kelola yang baik merupakan respons terhadap tata kelola yang birokratis, terbatas, dan seringkali tidak responsif yang ada di masyarakat (Suprpti Widasih, S. E., 2025).

*Good governance* merupakan prinsip penyelenggaraan pemerintahan yang berlandaskan pada transparansi, akuntabilitas, partisipasi, dan supremasi hukum. Menurut *United Nations Development Programme (UNDP)*, *good governance* mencakup sembilan karakteristik fundamental yaitu partisipasi, supremasi hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, serta visi strategis.

Berdasarkan data Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KEMENPA RB) tahun 2022, masih terdapat 35 % pemerintah daerah belum mencapai standar kinerja yang ideal. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan praktik tata kelola pemerintahan yang baik di tingkat daerah masih tergolong rendah. Pemerintah daerah dalam konteks desentralisasi diharapkan untuk lebih responsif dan akuntabel dalam pengelolaan sumber daya. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif adalah penerapan prinsip-prinsip *good governance*. *Good governance* mencakup *transparansi*, *akuntabilitas*, partisipasi masyarakat, dan *responsivitas*, yang semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pentingnya tata kelola yang baik (*good governance*) dalam konteks pemerintahan



diakui sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja publik. Menurut , penerapan prinsip-prinsip ini dapat meningkatkan kepuasan masyarakat publik yang diberikan oleh pemerintah daerah. *Good governance* menjadi

sebuah konsep yang fundamental dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas dan pemerintahan yang bersih.

Penerapan *good governance* di Indonesia telah menjadi agenda reformasi yang dimulai sejak krisis ekonomi tahun 1997-1998. Namun, dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala dan tantangan. Berdasarkan data *Corruption Perception Index (CPI)* yang dirilis oleh *Transparency International*, Indonesia masih berada pada peringkat yang relatif rendah dalam hal tata kelola pemerintahan. Hasil publikasi yang disampaikan oleh *Transparency International Indonesia* tahun 2024 terungkap bahwa Indonesia masih mengalami masalah besar dalam sektor publik karena termasuk dalam negara dengan tingkat korupsi yang tinggi (*Transparency International Indonesia*, 2024). Survei tersebut mengungkap bahwa skor CPI Indonesia pada tahun 2023 stagnan dari tahun 2022, yakni 34, dengan peringkat ke-115 dari 180 negara. Posisi Indonesia menurun dari tahun ketahun sebelumnya yang berada di peringkat 110. Secara global rata-rata skor CPI adalah 43 dengan lebih dari  $\frac{2}{3}$  negara yang disurvei memiliki skor dibawah 50. Hal ini menunjukkan bahwa negara yang menunjukkan perbaikan berkelanjutan data perubahan signifikan pada Tingkat korupsinya masih sedikit.

Implementasi dari penerapan praktek *good governance* dilingkungan pemerintahan dapat mencegah terjadinya faktor kepentingan. Faktor kepentingan adalah salah satu budaya yang sering didapati para aparatur pemerintahan daerah. Kepentingan ini beragam seperti adanya kepentingan politik, bekerja di luar kewenangan, KKN (Korupsi, Kolusi, Dan Nepotisme), Dan adanya pemborosan dana oleh oknum tertentu. Dengan adanya *good governance* menjadikan pemerintahan lebih transparansi dan akuntabilitas dalam proses penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan yang berdampak pada kinerja pemerintah. Dengan memberi kesempatan pada masyarakat mengetahui informasi tentang



pemerintahan, akan mempermudah masyarakat dalam menilai pemerintah terhadap kepentingan publik (Dwiyanto, A. 2021).

Menurut Nurbaeti dan Nugraha (2019) pada seluruh prinsip *good governance* saling memperkuat dan tidak dapat berdiri sendiri maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 4 prinsip utama yang dapat dijadikan gambaran pada administrasi publik yang mempunyai ciri pemerintahan yang baik yaitu Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi dan Kepatuhan hukum. Salah satu manfaat yang didapat dari adanya pelaksanaan *good governance* yaitu terbentuknya tahapan pengambilan Keputusan yang baik dimana dapat meningkatkan efisiensi, pelayanan publik dan juga dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Dengan demikian sebagai pelaku utama dari adanya pelaksanaan *good government governance* dituntut untuk menyampaikan tanggung jawab yang lebih transparan dan juga lebih akurat. Di dalam era reformasi, langkah tersebut menjadi hal yang penting untuk dilakukan dengan memperkuat peran para lembaga pengawas sebagai penyeimbang kekuasaan pemerintah.

Hal ini mendukung penelitian dari Rahman, K. G., & Rachman, S. H. (2021) ini mengeksplorasi bagaimana prinsip-prinsip *good governance*, seperti transparansi dan akuntabilitas, berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *good governance* yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelayanan publik. Dan penelitian dari Makatita (2022) menemukan bahwa *good governance* pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Selain *good governance*, sistem pengendalian internal juga turut menjadi bagian dari pemerintahan yang baik dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemerintah. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dalam sistem pengendalian internal pemerintah, Sistem pengendalian internal merupakan tahapan yang menyatu dengan tindakan dan aktivitas yang telah dilakukan secara terus menerus oleh pemimpin dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengelolaan aset negara,



memadai terhadap peraturan perundang-undangan. Menurut Aisy dan Haryanto (2024) sistem pengendalian internal membantu organisasi dalam mencapai efisiensi dan efektivitas serta memastikan pelaporan yang akurat serta mematuhi peraturan yang berlaku.

Dengan demikian, adanya penerapan sistem pengendalian internal yang baik akan dapat menghasilkan output yang lebih optimal.

Berdasarkan teori akuntansi dan organisasi, pengendalian intern atau kontrol internal didefinisikan sebagai suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Sistem pengendalian intern memiliki peran strategis dalam menjamin efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan penyelenggaraan pemerintahan (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 2013*). Laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2021 mengungkapkan bahwa 45% pemerintah daerah masih memperoleh opini disclaimer dan wajar dengan pengecualian, yang mengindikasikan kelemahan dalam sistem pengendalian internal.

Sistem Pengendalian Intern (SPI) juga sangat penting dalam konteks pemerintahan daerah. SPI yang efektif bertujuan untuk memastikan bahwa operasi pemerintah berjalan sesuai dengan rencana, serta mencegah terjadinya penyimpangan atau korupsi. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), setiap instansi pemerintah wajib menerapkan sistem pengendalian intern yang memadai. Namun, hasil pemeriksaan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) masih menemukan berbagai kelemahan dalam sistem pengendalian intern di berbagai pemerintah daerah. Hal ini tercermin dari masih banyaknya temuan audit yang berkaitan dengan kelemahan SPI. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 menegaskan pentingnya SPI dalam meningkatkan akuntabilitas dan integritas di sektor publik.

Implementasi sistem pengendalian intern secara konseptual menuntut adanya peran aktif dan komitmen pemimpin publik pada setiap tingkatan organisasi. Kepemimpinan publik memiliki pengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sektor publik dan serta tujuan organisasi. Pasal 47 ayat 1 dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 wa menteri atau pimpinan publik bertanggungjawab atas efektivitas pengendalian intern di lingkungan masing-masing.



Hal tersebut didukung oleh penelitian Agus Bandiyono. (2021). menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara sistem pengendalian intern pemerintah dengan kinerja pemerintah, artinya semakin baik sistem pengendalian intern maka semakin baik pula kinerja karyawan di pemerintahan. Hasil sejalan dengan penelitian dari Zahiroh, A. (2025) dan Anggraeni, RM (2023) yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pemerintah.

Namun, meskipun *good governance* dan SPI diharapkan dapat meningkatkan kinerja, banyak pemerintah daerah masih menghadapi tantangan dalam implementasinya. Data dari Kementerian Dalam Negeri menyatakan bahwa hanya 56% dari pemerintah daerah di Indonesia yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip *good governance* secara efektif (Kemendagri, 2021). Ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realitas yang dihadapi dalam pengelolaan pemerintahan.

Faktor yang memengaruhi efektivitas penerapan *good governance* dan SPI adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memoderasi pengaruh kedua aspek tersebut terhadap kinerja pemerintah daerah. Menurut Mulyadi dan Rivai (2013: 42) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Diharapkan penelitian ini dapat menunjukkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja bawahan dimana perilaku tersebut harus dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas dalam pelaksanaan kerja.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pemerintah (Bass, 1985; Hersey & Blanchard, 1988). Gaya kepemimpinan otoriter, sebaliknya, dapat menghambat partisipasi dan transparansi, yang ari *good governance* (Rachmawati & Setiawati, 2020). Oleh karena itu, mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan dapat berperan sebagai



variabel moderasi dalam hubungan antara *good governance* dan SPI terhadap kinerja pemerintah daerah.

Gaya kepemimpinan dalam konteks ini memainkan peran yang sangat krusial sebagai variabel moderasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat hubungan antara penerapan *good governance* dan sistem pengendalian intern dengan kinerja pemerintah daerah. Teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard menegaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Penelitian oleh Rachmawati dan Setiawati (2020) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan efektivitas implementasi *good governance*, sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Fenomena yang terjadi di berbagai daerah menunjukkan bahwa implementasi *good governance* dan sistem pengendalian intern belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya berbagai permasalahan dalam pengelolaan keuangan daerah, seperti yang terungkap dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) BPK. Selain itu, hasil evaluasi Kementerian Dalam Negeri terhadap kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kinerja yang signifikan antar daerah.

Kota Makassar merupakan salah satu kota metropolitan di Indonesia dan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan, yang memiliki peran strategis dalam perekonomian dan administrasi di wilayah timur Indonesia. Sejak beberapa tahun terakhir, persoalan yang muncul dalam lingkup pemerintahan Kota Makassar adalah persentase realisasi anggaran belanja daerah. Pada tahun 2024, Kota Makassar tidak mencapai target realisasi anggaran yang telah ditetapkan, yang menunjukkan adanya tantangan dalam pengelolaan keuangan daerah. Dengan demikian, rendahnya realisasi anggaran di Kota Makassar menunjukkan



dan perbaikan dalam pengelolaan anggaran serta pelaksanaan program-program untuk meningkatkan kualitas layanan publik dan kinerja pemerintah.

Kinerja pemerintah daerah di Kota Makassar memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pembangunan daerah. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan layanan publik yang berkualitas, kinerja pemerintah daerah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Makassar berperan sebagai pelaksana kebijakan publik. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis pengaruh *good governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja OPD guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas mereka.

Adapun persoalan yang muncul dalam lingkup pemerintah Kota Makassar adalah persentase Realisasi Anggaran Belanja Daerah. Kota Makassar Tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 tidak mencapai target yang diterapkan. Ridho et al (2012) mengatakan bahwa jika persentase realisasi APBN dibawah 90% maka kinerja pemerintah buruk, jika realisasi APBN antara 90%-100% maka kinerja pemerintah baik, dan jika realisasi APBN diatas 100% maka kinerja pemerintah sangat baik.

Realisasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Kota Makassar menunjukkan perkembangan dalam pengelolaan keuangan daerah. Pencapaian realisasi APBD Kota Makassar pada tahun 2023 sebesar 94,2% di mana anggaran yang diterima daerah sebesar Rp 4,5 triliun sudah mencapai target, ini berarti kinerja pemerintah Kota Makassar baik. Namun berbeda di tahun 2024 pencapaian realisasi APBD Kota Makassar tidak mencapai target, di mana anggaran yang diterima daerah sebesar Rp 4,86 triliun dari jumlah tersebut, baru direalisasikan sebesar Rp 4,1 triliun sekitar 84,4% hingga akhir Desember 2024. (sumber: kemendagri.go.id dan makassarkota.go.id).

Belanja pegawai menjadi salah satu pos yang signifikan, mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memberikan layanan publik yang optimal. Namun, rendahnya persentase realisasi belanja menunjukkan tantangan dalam pelaksanaan program dan



ah direncanakan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah Kota Makassar an perencanaan dan pengawasan dalam pengelolaan anggaran, agar dapat yang telah ditetapkan dan memberikan dampak positif bagi pembangunan

daerah serta kesejahteraan masyarakat (Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, 2025). Realisasi APBN Pemerintah Kota Makassar menunjukkan kinerja yang bervariasi, dengan beberapa indikator yang mencerminkan kondisi baik dan buruk. Hal ini menunjukkan adanya masalah dalam pelaksanaan program dan proyek yang seharusnya dapat meningkatkan kualitas layanan publik. Kinerja aparat pemerintah daerah sendiri selama ini masih dikatakan lemah. Lemahnya kinerja aparat pemerintah daerah dapat dilihat dari banyaknya keluhan masyarakat mengenai pelayanan pemerintah daerah terhadap kinerja pemerintah yang lambat.

Fenomena kinerja pemerintah Kota Makassar terlihat dari berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Salah satu contohnya adalah program "Makassar Smart City," yang bertujuan untuk memanfaatkan teknologi dalam pelayanan publik. Data menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan signifikan dalam penggunaan aplikasi untuk layanan administratif, seperti perizinan dan pengaduan masyarakat. Hal ini mencerminkan upaya pemerintah untuk lebih responsif dan efisien dalam memberikan layanan kepada warganya. Namun, di balik kemajuan tersebut, data juga menunjukkan tantangan yang harus dihadapi. Misalnya, hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan, masih terdapat segmen masyarakat yang merasa kurang puas terhadap layanan kesehatan dan pendidikan. Selain itu, masalah lingkungan, seperti pengelolaan sampah, masih menjadi sorotan, dengan data menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil sampah yang dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan keberlanjutan dan keterlibatan masyarakat dalam mendukung kinerja pemerintah.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Yulianto dan Rahmawati (2022) yang meneliti tentang "Analisis Pengaruh *Good Governance* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap ah Daerah" hasil penelitiannya menemukan bahwa kedua faktor tersebut ifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Namun, penelitian ini tidak an perbedaan konteks regional yang dapat mempengaruhi hasil, seperti



perbedaan dalam kapasitas sumber daya manusia, infrastruktur, dan kebijakan lokal. Hal ini menciptakan celah penelitian yang signifikan, di mana pemahaman tentang bagaimana konteks spesifik dapat mempengaruhi hubungan antara *good governance*, sistem pengendalian internal, dan kinerja pemerintah daerah masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian yang lebih kontekstual dapat memberikan wawasan yang lebih aplikatif bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen publik di berbagai daerah.

Penelitian ini juga merujuk pada penelitian terdahulu yang telah membahas topik terkait, seperti penelitian yang dilakukan oleh Doni Putra Utama (2020) yang memperlihatkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Maimanah dan Nurdiono (2024) yang menunjukkan bahwa *good governance* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Keuangan pemerintah daerah. Kemudian penelitian yang dilakukan Tami Nisita Rahmani (2023) menunjukkan dua hasil yang berbeda pada sistem pengendalian internal pemerintah memperlihatkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah sedangkan pada *good governance* memperlihatkan bahwa *good governance* meskipun diterapkan dengan baik, tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Adapun teori yang cocok untuk dijadikan grand teori dalam penelitian ini adalah agency theory. Berdasarkan teori agensi yang mengadopsi pendapat Jensen dan Meckling (1976) mengungkapkan bahwa hubungan keagenan di pemerintahan antara eksekutif dan legislatif. Hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh legislatif sebagai wakil dari rakyat (principal) yang mengharuskan pihak eksekutif atau pemerintah (agent) sebagai penyedia jasa untuk kepentingan rakyat. Teori agensi menjelaskan prinsip *good governance* menjadi tolak ukur bagi pimpinan untuk mengambil keputusan.



nempengaruhi kinerja pemerintah. Teori agensi dalam sistem pengendalian digunakan untuk menjelaskan kecenderungan kecurangan akuntansi. pemerintahan sangat dibutuhkan untuk tindakan yang berkaitan dengan

pemeriksaan dan evaluasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan dengan tujuan mengoptimalkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai "Pengaruh *Good Governance* dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi". Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis dalam upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah melalui penerapan *good governance* dan sistem pengendalian intern yang efektif, dengan mempertimbangkan peran gaya kepemimpinan sebagai faktor yang memoderasi hubungan tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Makassar ?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Makassar ?
3. Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah dengan gaya pemimpin sebagai variabel moderasi ?
4. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah dengan gaya pemimpin sebagai variabel moderasi ?

## 1.3 Tujuan Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji hipotesis :

H1: *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Makassar

2. Pengaruh sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Makassar
3. Pengaruh *good governance* terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Makassar dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi
4. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Makassar dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

#### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini meliputi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu :

##### 1. Kegunaan Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan kajian tambahan mengenai *good governance*, sistem pengendalian internal, dan kinerja pemerintah daerah, khususnya dalam konteks Indonesia, serta memberikan perspektif baru mengenai peran gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

##### 2. Kegunaan Praktis

Bagi pemerintah daerah Kota Makassar, penelitian ini dapat meningkatkan efektivitas kinerja OPD melalui penerapan *good governance* dan sistem pengendalian internal yang lebih kuat. Bagi pimpinan OPD, hasilnya bisa menjadi dasar untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai guna memaksimalkan dampak positif terhadap kinerja. Bagi masyarakat dapat dimanfaatkan untuk mendorong transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan terhadap pemerintah daerah.



## 1.5 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan proposal ini mengacu pada pedoman penulisan tesis dan disertasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang digunakan untuk lebih memahami masalah dalam penulisan penelitian ini.

Bab I merupakan Pendahuluan. Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan tentang teori dan konsep serta tinjauan empiris yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Bab III merupakan Kerangka Konseptual dan Hipotesis. Bab ini menguraikan kerangka pemikiran teoritis dan penurunan hipotesis penelitian. Dan bab ini juga menjelaskan mekanisme pembentukan hipotesis berdasarkan konsep penurunan yang logis.

Bab IV merupakan Metode Penelitian. Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam melakukan analisis pada penelitian ini, yang meliputi rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, instrumen penelitian, serta terakhir teknik analisis data yang digunakan.

Bab V merupakan hasil penelitian. Bab ini menguraikan deskripsi data penelitian, analisis data dan uji hipotesis. Dalam hasil ini juga peneliti menginterpretasikan proses sekaligus hasil analisis.

Bab VI merupakan hasil pembahasan. Bab ini menguraikan pembahasan dari hasil pengujian model pengukuran dan temuan dalam penelitian. Temuan ini menguraikan hasil uji statistik dan dikaitkan dengan teori yang didukung bukti empiris penelitian terdahulu.



merupakan penutup. Bab ini menjelaskan kesimpulan, implikasi, keterbatasan  
ran. Bab penutup dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya yang  
penelitian.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Agency Theory* (Teori Keagenan)

Penelitian ini menggunakan pendekatan *agency theory* sebagai *grand theory*. Teori ini, yang berasal dari kajian Jensen dan Meckling (1976), dan Moe (1984) mengungkapkan bahwa adanya hubungan keagenan di pemerintahan antara eksekutif dan legislatif. Hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh legislatif sebagai wakil dari rakyat (*principal*) yang mengharuskan pihak eksekutif atau pemerintah (*agent*) sebagai penyedia jasa untuk kepentingan rakyat (Peters, BG, 2022).

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan mengenai hubungan antara agen dan prinsipal, seperti teori ekonomi, teori keputusan, teori sosiologi, dan teori organisasi. Teori prinsipal-agen menganalisis susunan kontraktual di antara dua atau lebih individu, kelompok, atau organisasi. Salah satu pihak (*principal*) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit, dengan pihak lain (*agent*) dengan harapan bahwa agen akan bertindak atau melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan oleh prinsipal (dalam hal ini terjadi pendelegasian wewenang).

Lane (2003) menyatakan bahwa teori keagenan juga penting untuk organisasi pemerintah. Ia menyatakan bahwa negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal-agen (Lane, 2000:12-13).

Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan *agency theory* merupakan hubungan principal dengan agent dapat dikatakan hubungan keagenan yaitu hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh principal yang menggunakan agen untuk



apa jasa untuk kepentingan principal untuk menyelaraskan tujuan antara agent. Dalam upaya mengatasi masalah keagenan yaitu asimetri informasi biaya keagenan (*agency cost*) yang akan ditanggung baik oleh principal

maupun agent. Jensen dan Meckling (1976) membagi biaya keagenan yaitu monitoring cost, bonding cost dan residual loss. *Monitoring cost* adalah biaya yang timbul dan ditanggung oleh principal untuk memonitor perilaku agent, yaitu untuk mengukur, mengamati dan mengontrol perilaku agent. *Bonding cost* merupakan biaya yang ditanggung oleh agent untuk menetapkan dan mematuhi mekanisme yang menjamin bahwa agent akan bertindak untuk kepentingan principal. *Residual loss* merupakan pengorbanan yang berupa berkurangnya kemakmuran principal akibat dari perbedaan keputusan agent dan keputusan principal.

Selanjutnya menurut Eisenhardt dalam Setyapurnama dan Norpratiwi (2006) menyatakan bahwa teori keagenan dilandasi oleh tiga asumsi, yaitu, asumsi sifat manusia (*human assumptions*), asumsi keorganisasian (*organizational assumptions*), serta asumsi informasi (*information assumptions*).

1. Asumsi tentang Sifat Manusia (*human assumptions*)

Asumsi tentang sifat manusia menekankan bahwa manusia memiliki sifat untuk mementingkan diri sendiri (*Self Interest*), dimana pemerintah memiliki kepentingan instansi sendiri-sendiri dalam menentukan kebijakan walaupun masyarakat tetap dilibatkan untuk diminta pendapatnya. Kemudian asumsi ini memiliki keterbatasan rasionalitas (*bounded rationality*), dimana dalam menentukan kebijakan terkadang pemerintah tidak mempunyai rasionalisasi yang pasti.

2. Asumsi tentang Keorganisasian (*organizational assumptions*)

Asumsi keorganisasian adalah adanya konflik antar anggota organisasi, efisiensi sebagai kriteria produktivitas, dan adanya *Asymmetric Information* (AI) antara prinsipal dan agen. Sedangkan, *Asymmetric Information* (AI), yaitu adanya informasi yang tidak seimbang yang disebabkan karena adanya kontribusi informasi yang tidak sama antara prinsipal dan agen. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya sosialisasi fungsi dan pengalokasian



oleh Pemerintah Daerah kepada masyarakat, sehingga dapat adanya perbedaan tingkat informasi yang dimiliki masing-masing pihak.

ng Informasi (*information assumptions*).

ng informasi adalah bahwa informasi dipandang sebagai barang komoditi

yang bisa diperjual belikan. Pemerintah desa seringkali menutupi informasi yang ada didesa tersebut apabila orang yang meminta tidak memiliki ijin yang pasti. Hal ini dikarenakan Pemerintah Desa khawatir apa yang disampaikan akan disalah gunakan zoleh penerima informasi.

Adanya ketidak seimbangan penguasaan informasi dalam laporan keuangan disebut sebagai asimetri informasi (Ball,Robin, dan Wu, 2003). Menurut Scott (1997), asimetri informasi terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. *Adverse selection*, yaitu para pihak internal perusahaan yakni manajer dan orang-orang yang terlibat di dalamnya mengetahui lebih banyak informasi dibandingkan dengan para investor yang menjadi pihak eksternal perusahaan. Hal ini menyebabkan informasi-informasi yang dapat mempengaruhi keputusan para pemegang saham dikhawatirkan tidak tersampaikan secara maksimal.
2. *Moral hazard*, yaitu aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan tidak seluruhnya dapat diketahui oleh para pemegang saham, investor maupun kreditur sehingga pihak internal perusahaan dapat melakukan tindakan-tindakan diluar sepengetahuan dari para pemegang saham, investor maupun kreditur.

Menurut Moe (1984), di pemerintahan terdapat suatu keterkaitan dalam kesepakatan-kesepakatan *principal-agent* yang dapat ditelusuri melalui proses anggaran: pemilih-legislatur, legislatur pemerintah, menteri keuangan-pengguna anggaran, perdana menteri-birokrat, dan pejabat pemberi pelayanan. Hal yang sama dikemukakan juga oleh Gilardi (2001) dan Strom (2000), yang melihat hubungan keagenan sebagai hubungan pendelegasian (*chains of delegation*), yakni pendelegasian dari masyarakat kepada wakilnya di parlemen, dari parlemen kepada pemerintah, dari pemerintah sebagai satu kesatuan kepada seorang menteri, dan dari pemerintah kepada birokrasi.



annya organisasi sektor publik dibangun atas dasar *Agency theory*. hal ini  
1 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah,  
rintah Daerah akan memiliki hubungan wewenang, keuangan, dan berbagai  
eiring dengan urusan pemerintahan yang diselenggarakan. Peraturan

perundangan sendiri adalah salah satu bentuk kontrak yang bersifat semi *given*, yakni dibentuk berdasarkan konstitusi oleh mekanisme politik pada level pemerintahan yang lebih tinggi. Diakui atau tidak di pemerintahan daerah terdapat hubungan dan masalah keagenan (Abullah, Syukury. 2006).

Menurut Bergman dan Lane (1990) teori keagenan dapat diterapkan dalam organisasi publik. Ia menyatakan bahwa negara demokrasi modern didasarkan pada serangkaian hubungan prinsipal-agen. Hal yang sama dikemukakan oleh Moe (1984) yang menjelaskan konsep ekonomika organisasi sektor publik dengan menggunakan teori keagenan. Bergman dan Lane (1990) menyatakan bahwa kerangka hubungan prinsipal agen merupakan suatu pendekatan yang sangat penting untuk menganalisis komitmen-komitmen kebijakan publik.

## 2.1.2 Kinerja Pemerintah Daerah

### 2.1.2.1 Definisi kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Menurut Bastian (2006), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum, Kinerja Pemerintah Daerah merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan”.



(Sardarmayanti, 2012:51) bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. kuantitas, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan

kesiapannya.

2. *Promptness*, ketangkasan atau kegesitan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam mempsserbesar tanggungjawabnya.
4. *Capability*, kemampuan individu untuk mengerjakan sebagian tugas dalam suatu pekerjaan baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik.
5. *Communication*, komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar pegawai sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis”.

### 2.1.2.2 Indikator Kinerja

Menurut Bastian (2006) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. dengan memperhitungkan 5 indikator kinerja, yaitu :

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran.
2. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesutau yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Dengan indikator ini, organisasi bias mengetahui akan hasil yang didapat (output) layak atau tidak dipergunakan dan memberi manfaat yang luas untuk khalayak.



mpak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun adap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

### 2.1.2.3 Kinerja Pemerintah Daerah

Menurut PERPRES NO. 42 TAHUN 2020 Kinerja Pemerintah Daerah adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pemerintah Daerah di bidang tata kelola keuangan, pelayanan dasar publik, pelayanan umum pemerintahan, dan kesejahteraan masyarakat dan bidang lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Menurut Undang-undang No 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah, yang dimaksud pemerintahan daerah yaitu penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD 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.

Kinerja pemerintahan daerah dikelompokkan sebagai dua bagian yakni kinerja berdasarkan keuangan maupun non keuangan, kinerja keuangan pemerintah daerah dapat diukur dengan menggunakan konsep Value For Money (VFM) di mana maksudnya kinerja pemerintah diukur atas dasar manfaat. Sedangkan kinerja non keuangan pemerintah diukur berdasarkan atas konsep tiga E yaitu efisien, efektif, dan ekonomis (Suryo dan Jatmiko, 2017).

Menurut Santoso (2009) dalam Wulandari (2011) ada beberapa faktor yang diduga menyebabkan kinerja pemerintah daerah menjadi rendah diantaranya karena sistem pengelolaan keuangan daerah yang masih lemah dimulai dalam proses perencanaan dan penganggaran APBD, pelaksanaan / penatausahaan APBD, pertanggungjawaban yang berupa pelaporan hasil pelaksanaan APBD dan pengawasan. Dengan adanya keterlambatan dalam pengesahan, menyebabkan banyak program dan kegiatan yang sudah disusun tidak dapat dilaksanakan sehingga menghambat pembangunan daerah tersebut.



istik Pemerintah Daerah

istik Pemerintah daerah sebagai *pure non profit organization* menempatkan

organisasi ini mempunyai keunikan yang sangat berbeda dengan perusahaan bisnis. Pengukuran kinerja Pemerintah daerah harus mempertimbangkan indikator-indikator ekonomi dan sosial secara komprehensif yang mencakup:

1. Kondisi Ekonomi Nasional:
  - a. Tingkat pertumbuhan produk domestik bruto
  - b. Produk domestik *bruto riil* per kapita
  - c. Tingkat Tabungan
  - d. Defisit/surplus keuangan daerah
  - e. Utang dalam dan luar negeri.
  - f. Cadangan emas dan devisa.

2. Lingkungan Bisnis:
  - a. Indeks kebebasan ekonomi
  - b. Perlindungan hak milik
  - c. Indek persepsi korupsi.
  - d. Kebebasan bank.

3. Stabilitas dan Pengembangan
  - a. Sebaran pendapatan.
  - b. Paritas upah tenaga kerja pria/wanita.
  - c. Tingkat pengangguran.
  - d. Partisipasi politik.
  - e. Jumlah pengungsi.
  - f. Kepastian hukum.
  - g. Jumlah kendaraan pribadi dan umum.
  - h. Kondisi keamanan daerah.



elahiran.

idup.

- c. Tingkat kematian.
  - d. Program pemeliharaan kesehatan.
  - e. Pengeluaran untuk kesehatan.
  - f. Perbandingan penduduk dengan dokter/tenaga medis.
  - g. Kecukupan gizi penduduk.
5. Pendidikan
- a. Tingkat partisipasi pendidikan.
  - b. Anggaran pendidikan.
  - c. Kualitas tenaga pengajar.
  - d. Kecukupan sarana dan prasarana pendidikan.
  - e. Rata-rata tingkat pendidikan masyarakat.
  - f. Pemerataan Pendidikan

#### 2.1.2.5 Susunan Pemerintahan Daerah

##### 1. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Menurut Undang-Undang No.32 tahun 2004, berdasarkan tugas dan wewenangnya maka DPRD mempunyai hak dan wewenang. Adapun hak DPRD antara lain, interpelasi, angket, dan menyatakan pendapat. Tugas pokok DPRD adalah menetapkan kebijaksanaan daerah yang diwujudkan dalam bentuk Peraturan Daerah maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

##### 2. Perangkat Daerah

Menurut Undang-undang No 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah, setiap daerah baik daerah Provinsi, daerah Kabupaten, ataupun daerah Kota dilengkapi dengan Perangkat Daerah. Perangkat Daerah adalah organisasi atau lembaga pada pemerintahan



bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan daerah.  
t Daerah

Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Kepala Daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

b. Sekretariat DPRD

Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD. Sekretaris DPRD mempunyai tugas: (a) menyelenggarakan administrasi kesekretariatan DPRD (b) menyelenggarakan administrasi keuangan DPRD (c) mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan (d) menyediakan dan mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan kemampuan keuangan daerah.

c. Dinas Daerah

Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas Daerah dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh Kepala Daerah dan PNS yang memenuhi syarat atas usul sekretaris daerah. Kepala Dinas Daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah (Abdullah, 2005: 53).

d. Lembaga Teknis Daerah

Menurut Abdullah (2005: 54), Lembaga Teknis Daerah merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik berbentuk badan, kantor atau rumah sakit umum daerah. Kepala badan, kantor atau rumah sakit umum daerah tersebut bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

e. Kecamatan

Kecamatan dibentuk di wilayah Kabupaten/Kota dengan Perda berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Kecamatan dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan

memperoleh pelimpahan sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk  
ii sebagian urusan otonomi daerah.



**in Kinerja Pemerintah Daerah**

Menurut (Chabib Soleh dan Suropto, 2011:7) tingkatan kinerja pemerintah daerah, dapat dibagi menjadi :

### 1. Kinerja Kebijakan

Kinerja Kebijakan ini menjadi tanggung jawab Kepala Daerah dan DPRD, karena kedua institusi inilah pihak yang menentukan dan mengambil kebijakan daerah. Umumnya Kepala Daerah mengajukan Rancangan Kebijakan (Peraturan Daerah) dan DPRD yang membahas dan menyetujuinya, atau sebaliknya Rancangan Peraturan Daerah lahir atas inisiatif DPRD dan Kepala Daerah yang membahas dan menyetujuinya.

### 2. Kinerja Program

Apabila Kinerja Kebijakan menjadi tanggungjawab Kepala Daerah dan DPRD, maka Kinerja Program menjadi tanggungjawab dari para Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

### 3. Kinerja Kegiatan

Kegiatan adalah bagian dari program, dengan demikian satu program dapat terdiri atas satu atau lebih kegiatan. Apabila Kepala Daerah dan DPRD bertanggungjawab atas benar/salahnya suatu kebijakan dan Kepala OPD bertanggungjawab atas tepat atau tidaknya program dan implementasinya, maka para kepala subBagian, Kepala Bidang dan atau para Kepala Urusan bertanggungjawab atas terlaksana tidaknya suatu kegiatan

## 2.1.3 **Good Governance**

### 2.1.3.1 **Definisi Good Governance**

*Good governance* atau struktur pengelola yang baik secara umum diartikan sebagai nilai-nilai yang baik. *Good governance* dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu *good* n sektor pemerintah atau yang terkenal dengan julukan *good government* *good governance* dalam sektor privat atau biasa disebut dengan *good* *ance*. Keduanya memiliki hubungan satu sama lain yaitu *government* sebagai



pengendali *corporate*, maksudnya adalah jika sektor pemerintahannya memiliki nilai-nilai yang baik atau *good governance* maka sektor privatnya juga akan berjalan dengan nilai-nilai yang baik, sehingga akan menghasilkan pelayanan publik yang baik (Yohana:2020).

Menurut Alijoyo (2004:92) *governance* dalam arti sempit pada dasarnya berbicara tentang dua aspek yakni, *governance structure* atau *board structure* dan *governance process* atau *governance mechanism* pada suatu perusahaan. *Governance structure* adalah struktur hubungan pertanggungjawaban dan pembagian peran diantara berbagai organ utama perusahaan yakni Pemilik/ Pemegang Saham, Pengawas/ Komisaris, dan Pengelola/Direksi/Manajemen. Sedangkan *governance process* membicarakan tentang mekanisme kerja dan interaksi aktual di antara organ-organ tersebut. Meskipun pada dasarnya *governance process* dipengaruhi oleh *governance structure*, mekanisme kerja dan interaksi aktual diantara organ-organ korporasi dapat berjalan menyimpang dari struktur yang ada.

Banyak para ahli memaparkan definisi dari *Good Governance*, yaitu sebagai berikut:

Definisi *good corporate governance* (tata kelola perusahaan yang baik) menurut *Organizational for Economic Co-operation and Development* (OECD, 1998) yaitu suatu sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan baik hubungan antara pemegang saham, pengurus (pengelola) perusahaan, pihak kreditur, pemerintahan, karyawan serta para pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya yang berkaitan dengan hak-hak dan kewajiban mereka.

Adapun pengertian yang lain dari *good governance* menurut *United Nation Development Program* (UNDP) dalam Renyowijoyo Muindro (2010) mendefinisikan *good governance* adalah “The exercise of political, economic and administrative authority to



...’s affair at all levels”. Kutipan tersebut dapat diartikan bahwa *good governance* menekankan pada aspek politik, ekonomi dan administrative dalam perusahaan. Sementara menurut Menurut *World Bank* dalam Renyowijoyo Muindro

(2010) mendefinisikan *good governance* adalah “*The way statement is used in managing and social resources for development of society*”. Kutipan tersebut dapat diartikan bahwa *good governance* lebih menekankan pada cara pemerintah mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan pembangunan masyarakat.

Dari kedua definisi tersebut kita bias mengambil kesimpulan bahwa menurut UNDP *good governance* sendiri lebih kearah aspek politi dan ekonomi dalam pengelolaan Negara, sedangkan menurut *World Bank* itu sendiri mendefinisikan *good governance* kearah sosial dan ekonomi untuk kepentingan masnyarakat. *Politic governance* mengacu pada proses pembuatan kebijakan (*policy/strategy formulation*). *Economic governance* mengacu pada proses pembuatan keputusan di bidang ekonomi yang berimplikasi pada masalah pemerataan, penurunan kemiskinan, dan peningkatan kualitas hidup. *Administrative governance* mengacu pada *system implementasi* kebijakan (Mardiasmo, 2002).

Menurut *Organizational for Economic Co-operation and Development* (OECD, 1998) terdapat unsur-unsur penting dalam *corporate governance*, yaitu: *Fairness* (keadilan), *Tranparency* (transparansi), *Accountability* (akuntabilitas), dan *Responsibility* (responsibilitas).

#### 1. Keadilan (*Fairness*)

Prinsip kesetaraan menuntut adanya perlakuan yang adil dan wajar dalam memenuhi hak-hak stakeholders sesuai dengan perjanjian dan peraturan perundangundangan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan kepentingan seluruh pemangku kepentingan berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran, termasuk kepentingan pemegang saham mayoritas maupun minoritas.

#### 2. Transparansi (*Tranparency*)

Transparansi mengandung unsur pengungkapan (*disclosure*) dan penyediaan informasi yang memadai dan mudah diakses oleh pemangku kepentingan. Tranparansi diperlukan sebagai dasar oleh masyarakat dan dunia usaha terhadap penyelenggaraan negara yang secara obyektif. Transparansi memiliki beberapa dimensi. Dimensi



- a. *Invormativeness* (informatif)
- b. *Disclosure* (pengungkapan)

Dasar hukum transparansi adalah dengan mengacu pada Undang-Undang No. 14 tahun 2008, tentang Keterbukaan Informasi Publik adalah salah satu produk hukum Indonesia yang dikeluarkan dalam tahun 2008 dan diundangkan pada tanggal 30 April 2008 dan mulai berlaku dua tahun setelah diundangkan. Undang-undang yang terdiri dari 64 pasal ini pada intinya memberikan kewajiban kepada setiap Badan Publik untuk membuka akses bagi setiap pemohon informasi publik untuk mendapatkan informasi publik, kecuali beberapa informasi tertentu.

### 3. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas mengandung unsur kejelasan fungsi dalam organisasi dan cara mempertanggungjawabkannya. Akuntabilitas diperlukan agar setiap lembaga negara dan penyelenggaraan negara melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab. Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu akuntabilitas vertikal (*vertical accountability*) dan akuntabilitas horisontal (*horizontal accountability*) (Jones dan Maurice, 1996; Haryanto, dkk., 2007). Dasar hukum akuntabilitas adalah mengacu pasal 3 UU No 28 tahun 1999 menyatakan bahwa akuntabilitas merupakan salah satu bagian dari asas umum penyelenggaraan negara.

### 4. Responsibilitas (*Responsibility*)

Responsibilitas adalah bentuk pertanggungjawaban perusahaan yang berupa kepatuhan perusahaan terhadap hukum dan perundang-undangan yang berlaku. Undang-undang yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.



Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.

Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Usaha Tidak Sehat.

- e. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

### 2.1.3.2 Indikator *Good Governance*

Penelitian Satia Siti Sakianah Makatita (2022) Menurut United Nation Development Program (UNDP), *Good Governance* memiliki 7 (tujuh) indikator:

- a. *Transparency* yang diartikan sebagai keterbukaan pemerintah dalam menyebarkan informasi yang berhubungan dengan acara pengaturan sumber daya publik pada berbagai pihak yang membutuhkan informasi.
- b. *Rule of law* berarti bahwa semua kegiatan pemerintah, kebijakan, dan interaksi sosial harus didasarkan pada hukum yang jelas, konsisten, dan dapat diprediksi.
- c. *Responsiveness*, cepat dan tepat dalam menanggapi serta mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat;
- d. *Equity*, membuka kesempatan untuk semua masyarakat dalam perbaikan dan peningkatan kesejahteraan
- e. *Effectiveness and efficiency*, manajemen sumber daya dengan efisien
- f. *Accountability*, mempertanggungjawabkan seluruh tugas yang sudah dilakukan kepada masyarakat serta pihak-pihak yang berkepentingan;
- g. *Strategi Vision*, pelaksanaan pemerintah dengan visi dan misi untuk masa depan.

Dari tujuh indikator di atas dapat di kembangkan menjadi beberapa pertanyaan yang dapat menilai penerapan *good governance* di OPD Kota Makassar.

### 2.1.4. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

#### 2.1.4.1. Definisi Sistem Pengendalian Internal



pengendalian internal pemerintah yang dianut oleh Indonesia diambil dari literatur internasional menurut GAO (*Government Accounting Organization*) yaitu Badan Pemeriksa Keuangan di Amerika Serikat dan menurut COSO (*Commitee Of*

*Sponsoring Organization of Treadway Commission*) yaitu komisi yang bergerak di bidang manajemen organisasi.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Nurbaeti dan Darya,2020).

#### 2.1.4.2 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Unsur pengendalian menurut COSO mengandung 5 unsur pengendalian yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian.

##### 1. Lingkungan Pengendalian

Merupakan tanggung jawab manajemen puncak untuk menyatakan dengan jelas jenis nilai-nilai integritas dan kegiatan tidak etis yang tidak dapat ditoleransi. Lingkungan pengendalian menciptakan suasana pengendalian dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kesadaran personal organisasi tentang pengendalian.

##### 2. Penilaian Resiko

Perusahaan harus mengidentifikasi dan menganalisis factor-faktor yang menciptakan resiko bisnis dan harus menentukan bagaimana caranya mengelola resiko tersebut.

##### 3. Kegiatan Pengendalian

Untuk mengurangi terjadinya kecurangan, manajemen harus merancang kebijakan dan prosedur untuk mengidentifikasi resiko tertentu yang dihadapi perusahaan.



1. Komunikasi

2. Pengendalian internal harus dikomunikasikan dan diinformasikan kepada seluruh

3. Manajemen di atas hingga bawah.

## 5. Pemantauan Pengendalian

Sistem pengendalian internal harus dipantau secara berkala. Apabila terjadi kekurangan yang signifikan harus segera dilaporkan kepada manajemen puncak dan ke dewan komisaris.

### 2.1.4.3 Tujuan Sistem Pengendalian Intern

Tujuan dari sistem pengendalian internal secara umum membantu suatu organisasi mencapai tujuan operasional yaitu efektivitas dan efisiensi kegiatan, keterandalan laporan keuangan, dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal pemerintah sendiri memiliki tujuan untuk mencapai kegiatan pemerintahan yang efektif dan efisien, perlindungan aset negara, keterandalan laporan keuangan, dan kepatuhan pada perunda-undangan dan peraturan serta kebijakan yang berlaku. Sistem pengendalian intern ini perlu diketahui oleh seluruh komponen organisasi pemerintahan karena sistem ini merupakan sistem yang terintegrasi dan merupakan tanggung jawab bersama untuk mewujudkan tujuan organisasi.

### 2.1.4.4 Komponen Sistem Pengendalian Internal

Sedangkan Mahmudi (2007) menyebutkan komponen penting yang terkait dengan pengendalian internal akuntansi antara lain sebagai berikut.

1. Sistem dan prosedur akuntansi. Sistem dan prosedur akuntansi keuangan daerah merupakan serangkaian tahap dan langkah yang harus dilalui dalam melakukan fungsi akuntansi tertentu.
2. Otorisasi. Otorisasi dalam sistem akuntansi pemerintah daerah sangat penting karena tanpa sistem otorisasi yang baik, maka keuangan daerah sangat berisiko untuk terjadi



men, dan catatan. Setiap transaksi yang terjadi di pemerintah daerah harus an bukti transaksi yang valid dan sah. Selain

as. Fungsi-fungsi atau pihak-pihak yang terkait dalam suatu transaksi dalam

suatu transaksi harus dipisahkan. Suatu transaksi dari awal hingga akhir tidak boleh ditangani oleh satu fungsi atau satu orang saja.

Menurut Anindita (2006:230) aktivitas pengendalian yang relevan atas laporan keuangan dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Pengendalian Umum, meliputi organisasi pusat pengolahan data, prosedur dan standar untuk perubahan program, pengembangan sistem dan pengoperasian fasilitas pengolahan data.
2. Pengendalian Aplikasi, mempunyai tujuan untuk menjamin bahwa semua transaksi yang telah diproses sekali saja secara lengkap, menjamin bahwa data transaksi lengkap dan teliti, menjamin bahwa hasil pengolahan data dan transaksi benar dan sesuai keadaan, menjamin bahwa hasil pengolahan data dimanfaatkan untuk tujuan yang telah ditetapkan, dan menjamin bahwa aplikasi dapat terus menerus berfungsi.

## **2.1.5. Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.5.1. Definisi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin. Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu situasi tertentu.

Definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli. Ada beberapa definisi gaya kepemimpinan sebagai berikut :

Menurut Robert House (1971), menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang



an cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya  
ahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.  
ang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan

Menurut Kartini Kartono (2009:57) dalam Makatita (2022) menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang”. Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2006:57) dalam makatita (2022) mengemukakan bahwa “masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin, muncul dan berkembang secara hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin”.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa pendapat para ahli diatas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak bawahannya menuju tujuan perusahaan. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus bisa mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan parabawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau keberhasilan perusahaan.

#### 2.1.5.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009:7) dikemukakan tentang teori kepemimpinan, yaitu: Teori Jalur-Tujuan (*Path-goal Theory*) yang di kembangkan oleh Robert House, Teori ini menekankan bahwa pemimpin harus "membuka jalan (path) menuju tujuan (goal) dengan mempertimbangkan kebutuhan bawahan dalam lingkungan kerja agar mereka bisa mencapai tujuan. Robert House dalam Path-Goal Theory (1971) mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan utama yang dapat disesuaikan dengan situasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan. Berikut penjelasan keempat gaya tersebut:

a. Pemimpin yang direktif

Pemimpin ini memberikan instruksi yang jelas, menetapkan standar kerja yang spesifik, dan mengawasi pelaksanaan tugas secara ketat. Gaya ini cocok untuk situasi di mana bawahan kurang berpengalaman atau tugas tidak jelas, karena membantu mengurangi



an meningkatkan efisiensi. Namun, jika bawahan sudah kompeten, gaya ini  
o terlalu otoriter dan menurunkan motivasi.

ig Supportif

menunjukkan empati, perhatian terhadap kesejahteraan bawahan, dan

menciptakan lingkungan kerja yang ramah serta mendukung. Gaya ini efektif dalam situasi stres tinggi atau tugas yang membosankan, karena membangun kepercayaan dan mengurangi kecemasan. Pemimpin supportif bertindak sebagai mentor, mendengarkan keluhan, dan mempromosikan tim kerja, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

c. Pemimpin yang Partisipatif

Pemimpin ini melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta masukan, dan mendorong partisipasi aktif. Gaya ini cocok untuk bawahan yang kompeten dan terampil, karena memberikan rasa memiliki dan meningkatkan komitmen. Pemimpin partisipatif memfasilitasi diskusi kelompok, namun tetap bertanggung jawab atas keputusan akhir, sehingga efektif dalam meningkatkan inovasi dan motivasi intrinsik.

d. Pemimpin yang berorientasi pada pencapaian

Pemimpin ini menetapkan tujuan yang menantang, mendorong pencapaian tinggi, dan menunjukkan keyakinan pada kemampuan bawahan untuk berhasil. Gaya ini ideal untuk tim yang termotivasi dan kompeten, karena memacu kinerja melalui tantangan dan umpan balik positif. Pemimpin ini sering menetapkan standar tinggi, memberikan dukungan sumber daya, dan merayakan pencapaian, namun bisa menimbulkan tekanan jika bawahan merasa tidak mampu.

### 2.1.5.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2011:93), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.



Peter G. Northouse (2022:79), Northouse mengidentifikasi beberapa gaya kepemimpinan (seperti otokratik, demokratis, laissez-faire, dan transformasional) dan menjelaskan fungsi masing-masing dalam konteks kepemimpinan empiris, dan menjelaskan fungsi masing-masing dalam konteks kepemimpinan empiris, dan menjelaskan fungsi masing-masing dalam konteks kepemimpinan empiris.

Northouse menekankan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah pendekatan

universal, melainkan harus disesuaikan dengan situasi, pengikut, dan tugas. Penjelasan di bawah ini fokus pada fungsi gaya-gaya utama, didukung oleh studi dan model klasik. Gaya kepemimpinan memiliki fungsi spesifik untuk mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan dinamika tim. Berikut penjelasannya:

- a. Gaya Otokratik (Kepemimpinan Otokratis) : Fungsi utamanya adalah memberikan kontrol ketat dan pengambilan keputusan dengan cepat, yang efektif dalam situasi darurat atau tugas sederhana di mana struktur diperlukan. Ini meningkatkan efisiensi tetapi dapat menurunkan kreativitas dan kepuasan anggota tim jangka panjang.
- b. Gaya Demokratis (Kepemimpinan Demokratis) : Fungsi ini adalah melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, yang membangun komitmen dan motivasi intrinsik. Cocok untuk tugas kompleks, ini meningkatkan inovasi dan kepuasan, tetapi memerlukan waktu lebih lama untuk konteks.
- c. Gaya Laissez-Faire (Laissez-Faire Leadership) : Fungsi utamanya adalah memberikan otonomi penuh kepada anggota tim, yang berguna untuk ahli profesional yang membutuhkan kebebasan. Hal ini mendorong kreativitas tetapi dapat menyebabkan kekacauan jika tim kurang terampil atau terorganisir.
- d. Gaya Transformasional (Kepemimpinan Transformasional) : Fungsi ini adalah menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai visi bersama, dengan fokus pada perubahan dan pengembangan pribadi. Ini meningkatkan kinerja luar biasa, loyalitas, dan inovasi, terutama dalam organisasi yang menghadapi tantangan.

#### 2.1.5.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan Indikator yang digunakan mengacu pada teori jalur-tujuan (Path-Goal Theory) dari Robert House dalam Robbins dan Coulter (2010:156) yaitu :



an Direktif (*directive leadership*), pemimpin memberi kesempatan kepada untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pemimpinnya dan pemimpin menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan

suatu tugas.

- b. Kepemimpinan Suportif (*supportive leadership*), usaha pemimpin untuk mendekatkan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahannya.
- c. Kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan atau saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan.
- d. Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi (*achievement oriented leadership*), pemimpin menetapkan tujuan-tujuan bersifat menantang, pemimpin tersebut mengharapkan agar bawahan berusaha mencapai tujuan tersebut seoptimal mungkin, serta pemimpin menunjukkan rasa percaya diri kepada bawahannya bahwa mereka akan memenuhi tuntutan bawahannya.

Dari keempat dimensi di atas dapat diuraikan beberapa indikator yang akan menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang dijalankan di OPD Kota Makassar. Penulis hanya mengambil tiga indikator yaitu kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi prestasi untuk dikembangkan menjadi kuesioner. Untuk indikator kepemimpinan direktif tidak dikembangkan dikuesioner dikarenakan kepemimpinan direktif tidak cocok diterapkan dilingkungan perkantoran OPD, melainkan lebih cocok diterapkan di lingkungan perusahaan.

## 2.2. Tinjauan Empiris

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Good Governance* Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi di antaranya adalah:



**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Trianda Nurbaeti, Darya Setia Nugraha (2019)	Pengaruh <i>Good Governance</i> dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya Pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut)	Analisis jalur dan menggunakan <i>test sobel</i> .	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>good governance</i> dan SPIP terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah baik secara parsial maupun simultan dengan nilai masing-masing sebesar 13,3% dan 23,2% serta 63,2%.




2.	I Gede Iswara Yudhasena, IG. A. M. Asri Dwijia Putri (2019)	Pengaruh <i>Good Government Governance</i> , Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh GGG, pengendalian intern dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.
3.	Sandie Davitra, Alfitriady Taufeni Taufik, Devi Safitri (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Kepulauan Meranti)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah dengan koefisien regresi sebesar 0,974, (2) penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah dengan koefisien regresi sebesar 0,002, (3) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah dengan koefisien regresi sebesar 0,009.



4.	Pratiwi, D. (2020)	Peran Gaya Kepemimpinan dalam Memoderasi Pengaruh <i>Good Governance</i> dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan pengaruh positif <i>good governance</i> dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah.
5.	Karlina Ghazalah Rahman, Sitti Hartini Rachman (2021)	Pengaruh Penerapan <i>Good Governance</i> dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah di Kota Makassar	Regresi Berganda	Hasil menunjukkan bahwa penerapan <i>good governance</i> dan pengendalian internal berpengaruh secara positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah di Kota Makassar. Kinerja pengelolaan keuangan Kota Makassar dipengaruhi oleh penerapan <i>good governance</i> dan pengendalian internal sebesar 58,17% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
		Pengaruh Sistem Pengendalian	Analisis Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pengendalian



	Musueb, Yaman Rauf (2021)	Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	Berganda menggun akan SPSS	internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan nilai determinan sebesar 48,7%. Hasil penelitian ini memberi sumbangsi kepada pemerintah agar dapat menetapkan dan menerapkan Sistem Pengendalian Internal (SPI) yang lebih efektif.
7.	Agus Bandiyono (2021)	<i>Good Governance</i> dalam sistem pengendalian internal dan opini audit.	Analisis deskriptif kuantitatif menggun akan SEM PLS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian intern yang baik dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap opini hasil pemeriksaan BPK RI. Variabel moderator dalam penerapan prinsip tata kelola yang baik juga mampu berperan sebagai variabel moderasi yaitu mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Opini Audit Raihan BPK.
8.	Gede Ananda  	<i>Good Governance</i> , Sistem Pengendalian Intern, Konflik	Moderated Regression Analysis (MRA)	Hasil penelitian menunjukkan <i>Good Governance</i> berpengaruh negatif sedangkan SPI berpengaruh positif

		Kerja dan Kinerja Pemerintah dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi		terhadap kinerja pemerintahan. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh <i>Good Governance</i> terhadap kinerja Motivasi kerja belum mampu memperkuat pengaruh sistem pengendalian intern dan konflik kerja terhadap kinerja pemerintahan. Jadi motivasi kerja belum memoderasi pengaruh variabel sistem pengendalian intern dan konflik kerja terhadap kinerja pemerintahan.
9.	Nida Rihadatul Aisy, Haryanto (2024)	Pengaruh <i>good governance</i> , pengendalian internal dan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah (studi pada opd kota semarang)	Analisis regresi berganda.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>good governance</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Namun, sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja



				pemerintah daerah.
10.	Irfan Sophan Himawan (2024)	Pengaruh <i>Good Governance</i> dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Mediasi	Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan program SPSS versi 24	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>good governace</i> berpengaruh terhadap fraud sementara sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) tidak berpengaruh terhadap fraud, <i>good governance</i> berpengaruh terhadap fraud melalui akuntabilitas dan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap <i>fraud</i> melalui akuntabilitas.

