

Peran Pengendalian Internal dan *Good Governance* Terhadap Peningkatan Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur

Nadia Farah Nafisa¹, Hero Priono²

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

nadiafarahnafisa@gmail.com¹, heropriono@gmail.com²

ABSTRACT

Along with the development of public knowledge about the implementation of government, the government must be able to carry out implementation properly. The government is tasked with providing services to improve the welfare of the people with a fair, good, and accountable system. This study was conducted with the aim of knowing the effect of internal control and implementation of good governance on employee performance. This type of quantitative research with a sample used 85 employees of the Environmental Service. This research utilizes purposive sampling method. The data analysis technique applied is multiple linear regression analysis. The findings of this study prove that internal control has a significant effect on employee performance, while good governance has no effect.

Keywords: *internal control, good governance, employee performance*

ABSTRAK

Seiring dengan berkembangnya pengetahuan masyarakat terhadap pelaksanaan pemerintahan menjadikan pemerintah harus dapat melaksanakan penyelenggaraan dengan baik. Pemerintah bertugas memberikan pelayanan untuk menyejahterakan rakyat dengan sistem yang adil, baik, dan dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengetahui pengaruh pengendalian internal serta implementasi *good governance* terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan 85 pegawai Dinas Lingkungan Hidup. Penelitian ini memanfaatkan metode *purposive sampling*. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda. Temuan penelitian ini membuktikan yakni pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *good governance* tidak terdapat pengaruh.

Kata kunci: *pengendalian internal, good governance, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai yaitu suatu prestasi yang tercapai oleh pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Agar dapat mencapai tujuan dari organisasi, diperlukan kualitas kinerja yang baik dari para anggotanya, sehingga organisasi perlu untuk meningkatkan kinerja para anggotanya. Keberhasilan pemerintah daerah Ketika menjalankan pemerintahan diukur melalui pencapaian kinerja. Kinerja pegawai bisa dinilai dari hasil kerja atau hasil kegiatan ketika pada waktu yang ditentukan. Dalam pelaksanaan pemerintahan, pemerintah menetapkan otonomi daerah sebagai upaya penataan pemerintahan, mengelola administrasi publik serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penataan pemerintahan

yang baik mengharuskan pengelolaan pemerintahan dilaksanakan secara transparansi dan tanggung jawab. Seiring dengan berkembangnya pengetahuan masyarakat terhadap pelaksanaan pemerintahan menjadikan pemerintah harus dapat melaksanakan penyelenggaraan pemerintah dengan baik. Pemerintah bertugas memberikan pelayanan untuk menyejahterakan rakyat dengan sistem yang adil, baik, dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan daerah bisa berjalan secara efektif serta efisien.

Penetapan otonomi daerah mengamanatkan wewenang terhadap pemerintah daerah agar mengelola serta melaksanakan pemerintahan pada suatu wilayah. Dalam melaksanakan kewenangannya, pemerintah daerah dibantu oleh perangkat daerah. Organisasi di tingkat provinsi adalah Dinas Daerah. Tuntutan publik terhadap pemerintah daerah terhadap Amanah yang diberikan adalah suatu bentuk kepedulian masyarakat yang harus direspons baik oleh pemerintah. Fenomena ini juga terjadi pada dinas daerah. Dinas daerah sebagai organisasi sektor publik harus dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik.

Menurut *World Bank* tata pemerintahan atau *good governance* adalah suatu pelaksanaan manajemen dalam Pembangunan yang solid serta bertanggungjawab. Pelaksanaan pemerintah daerah yang baik berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 pasal 67 yang berbunyi “Pemerintah daerah berkewajiban menerapkan prinsip dari tata pemerintahan yang baik dan bersih.” Dinas daerah sebagai salah satu perangkat daerah dalam penyelenggaraannya juga harus melaksanakan implementasi *good governance* tersebut.

Kinerja organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut mampu untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Selain penerapan *good governance*, pengendalian internal juga menjadi salah satu faktor untuk menghasilkan kinerja yang baik pada dinas daerah. Sistem pengendalian internal yang didasarkan pada PP Nomor 60 Tahun 2008 ialah serangkaian tahapan integral pada suatu sikap dan aktivitas berkala oleh pimpinan serta karyawan guna memastikan tercapainya tujuan organisasi, penyampaian laporan keuangan yang andal, mengamankan aset negara, serta patuh atas seluruh aturan yang tersedia.

Kinerja pegawai dalam suatu perangkat daerah dapat memudahkan pimpinan untuk menilai capaian strategi dengan mengukur seberapa jauh kemampuan kinerja dalam mencapai target. Pengukuran kinerja pegawai juga dapat berfungsi sebagai *feedback* (umpan balik) yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Implementasi dari *good governance* dan sistem pengendalian internal yang dilakukan secara bersamaan bisa memengaruhi kinerja pada suatu organisasi.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Safrina. 2022) yang menguji *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil tidak berpengaruh. Sedangkan pada penelitian (Adnyana 2019) menunjukkan adanya *good corporate governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini yakni guna menjelajahi bagaimana pengendalian internal serta *good governance*

mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menemukan beberapa variabel yang hasilnya masih bersifat provisional. Karenanya, peneliti ingin meneliti kembali variabel yang belum menunjukkan pengaruh yang konsisten terhadap kinerja pegawai.

Berlandaskan latar belakang tersebut, peneliti tertarik agar membuat penelitian terhadap pengaruh implementasi *good corporate governance* serta sistem pengendalian intern atas kinerja organisasi sektor publik khususnya pada dinas daerah. Penerapan sistem pengendalian intern serta *good governance* pada dinas daerah masih jarang menjadi perhatian masyarakat. Adanya kendala-kendala secara internal maupun eksternal menjadi penghambat pada implementasi sistem pengendalian intern serta *good governance*. Berkaitan dengan penjelasan tersebut maka peneliti ingin membuat penelitian berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Implementasi *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur”.

TINJAUAN LITERATUR

Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021, pengendalian internal adalah proses terstruktur dalam tindakan serta aktivitas yang rutin dilaksanakan pimpinan serta semua pegawai guna tercapainya tujuan organisasi dengan didasarkan pada efektivitas dan efisiensi suatu kegiatan, penyampaian laporan keuangan yang andal, memberi perlindungan pada aset negara, serta patuh atas seluruh ketentuan undang-undang yang berlaku.

Berdasar pada Standar Profesi Akuntan Publik SA 319, pengendalian internal merupakan serangkaian tahapan yang diaplikasikan oleh dewan komisaris, manajemen, juga entitas lain yang bersifat personal agar memperoleh rasa yakin secara layak mengenai capaian tiga kelompok tujuan, yakni: proses operasi yang berlangsung efektif dan efisien, penyampaian laporan keuangan yang andal, dan patuh terhadap seluruh aturan perundang-undangan yang tersedia.

Menurut COSO pengendalian internal didefinisikan sebagai proses pengawasan terhadap aktivitas organisasi dengan lima indikator, meliputi atas lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan.

Good Governance

Good governance secara singkat ialah sistem pengelolaan pemerintahan berkualitas tinggi. *Good governance* merupakan hasil rancangan sistem oleh pemerintah agar dapat memberikan kebijakan yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat baik dalam Pembangunan politik dan ekonomi dalam sistem pemerintahan. *Good Governance* dijelaskan oleh para ahli seperti United Nations

Development Programme (UNDP) serta World Bank dalam (Mardiasmo 2018), menjelaskan bahwa *governance* ialah suatu bentuk pelaksanaan kewenangan ekonomi, politik, ekonomi, administrasi pada tata kelola masalah suatu bangsa yang mengikutsertakan sektor-sektor.

Berdasarkan publikasi sekretariat *Partnership for Governance*, pemerintahan yang baik merupakan kesepakatan mencakup peraturan negara yang dibuat bersama pemerintah, masyarakat, dan pihak swasta. Terwujudnya pemerintahan yang baik tidak terlepas dari percakapan dan kesepakatan antara pihak-pihak penting dalam sebuah negara.

Dalam pelaksanaan *good governance* terdapat Sembilan aspek fundamental yaitu: partisipasi, penegakan hukum, transparansi, responsif orientasi konsensus, kesetaraan, efektivitas, akuntabilitas, dan visi strategi (Nurhidayat 2023). Berdasarkan Sembilan prinsip tersebut memuat tiga pilar utama yang berhubungan guna terwujudnya *good governance* yakni transparansi, partisipasi dan akuntabilitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja yaitu hasil kerja seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan mengacu pada pernyataan tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi individu dalam menjalankan tugas yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dan dedikasi dengan disesuaikan pada ketetapan standar waktu dan kriteria. Kinerja digunakan sebagai tolak ukur Perusahaan atau instansi untuk melihat sejauh mana kemampuan pegawainya dalam mengemban tugas (Kesek, Tangon. 2021). Kinerja pegawai berhubungan erat berkaitan dengan masalah produktivitas sebab kinerja pegawai adalah indikator ketika menetapkan bagaimana upaya agar mencapai tingkat produktivitas tinggi pada suatu organisasi maupun instansi. Kinerja pegawai memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu dari suatu organisasi. Hal tersebut karena kinerja organisasi yang optimal dilihat dari kesejahteraan dan kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Teori Stewardship

Dalam Donalson dan Davis, 1997, teori *stewardship* merupakan teori yang menjelaskan sebuah kondisi ketika para manajer tidak terdorong melalui tujuan individu, namun lebih berfokus pada tujuannya dalam mengedepankan urgensi organisasi. Pada teori *stewardship* ini didasari oleh pelayan yang mempunyai perilaku yang dibentuk agar bisa saling bekerja sama pada suatu organisasi, memiliki perilaku mengutamakan kelompok berutilitas tinggi dibanding dengan individunya. Selain itu, teori ini juga membentuk sifat yang siap sedia untuk melayani kepentingan bersama.

HIPOTESIS

H1: Pengendalian Internal (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengendalian internal merupakan serangkaian agenda organisasi yang bertujuan guna melindungi aset, menyediakan informasi yang akurat, memastikan

kegiatan operasional berlangsung efisien, dan memperkuat kepatuhan atas ketetapan kebijakan yang berlaku (Mustopa. 2022). Ketika semakin baik pengendalian internal menjadikan diperolehnya kinerja pegawai yang optimal. Pengendalian yang efektif dan efisien mampu memberi kemudahan dalam meraih tujuan organisasi. Maka dari itu, pengendalian internal pada suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja pegawai.

H2: *Good Governance* (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Good governance berhubungan dengan pembuatan keputusan yang efektif berdasarkan budaya Perusahaan, sistem, etika, kebijakan serta struktur organisasi guna memotivasi perkembangan organisasi dan mencapai tujuan. Penerapan *good governance* dapat menjadi alat motivasi bagi organisasi untuk memaksimalkan kinerja pegawainya guna menunjang tercapainya tujuan organisasi. Menurut penelitian (Hasibuan. 2022) kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menerapkan prinsip *good governance*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisis deskriptif. Menurut (Sugiyono 2019) analisis deskriptif merupakan Teknik penganalisisan yang dilakukan dengan mendeskripsikan hasil perolehan data tanpa memanfaatkannya untuk menarik simpulan yang lebih luas. Variabel pada penelitian ini memuat variabel bebas, yakni pengendalian internal serta *good governance*, serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Sumber data yang dimanfaatkan yakni data primer, di mana ia diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner. Teknik penarikan sampel yang diterapkan yakni *Non probability Sampling* dengan memanfaatkan metode *Purposive Sampling*. Populasi penelitian ini ialah pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur. Sampel pada penelitian ini ialah pegawai Dinas Lingkungan Hidup dengan kriteria tertentu: 1) Merupakan Pegawai Negeri Sipil 2) Memiliki masa bekerja minimal 4 tahun. Skala pengukuran penelitian ini yakni skala Likert. Hasil perolehan data nantinya akan dilakukan serangkaian pengujian, yakni uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, parsial, simultan, dan uji analisis linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan analisis statistik deskriptif demografi responden. Hal-hal tersebut meliputi persentase responden berdasar pada klasifikasi jenis kelamin, lama masa bekerja, dan jabatan responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasar pada Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	48	56.5%
2.	Perempuan	37	43.5%
Total		85	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Pada tabel 1 ditunjukkan yakni mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki ada sebanyak 48 orang (56,5%) serta sisanya adalah perempuan sebanyak 37 orang (43,5%). Karenanya, distribusi data responden jenis kelamin membuktikan lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasar pada Masa Kerja

No	Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	4-5 Tahun	3	3.5%
2.	>5 Tahun	82	96.5%
Total		85	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Tabel 2 membuktikan yakni mayoritas responden memiliki lama masa bekerja lima tahun lebih, yaitu sebanyak 82 orang (96.5%) dan sisanya memiliki lama masa bekerja 4-5 tahun sebanyak 3 orang (3.5%). Dengan demikian distribusi data responden berdasarkan lama masa bekerja pegawai menunjukkan lebih banyak responden dengan masa kerja lima tahun lebih.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasar pada Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Sekretaris	1	1,2%
2	Kepala Bagian	3	3,5%
3	Kepala Seksi	3	3,5%
4	Kepala Subbagian	12	14,1%
5	Staf	66	77,6%
Total		85	100%

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Pada tabel 3 dijelaskan yakni responden yang terbanyak mengisi kuesioner memiliki jabatan selaku staf berjumlah 66 orang. Pegawai yang menjabat selaku sekretaris sebanyak 1 orang (1%). Sedangkan responden lainnya menjabat sebagai kepala bagian sebanyak 3 orang, yang menjabat selaku kepala seksi sebanyak 3 orang dan kepala subbagian berjumlah 12 orang.

Deskripsi Jawaban Variabel Pengendalian Internal

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Variabel Pengendalian Internal

Indikator	1	2	3	4	5	Mean
X1.1	0	0	4	17	64	4,70
X1.2	0	0	6	29	49	4,48
X1.3	2	0	6	27	50	4,44
X1.4	0	0	1	21	63	4,72
X1.5	0	0	4	26	55	4,60
X1.6	1	2	10	44	28	4,12
X1.7	0	2	9	47	27	4,16
X1.8	0	0	4	38	43	4,45
X1.9	0	2	13	47	23	4,07
X1.10	1	1	16	42	25	4,04
X1.11	0	0	2	28	55	4,62
X1.12	1	1	10	43	30	4,17
X1.13	0	3	9	44	29	4,16
X1.14	0	1	6	36	42	4,40
X1.15	1	1	18	43	22	3,98
X1.16	1	2	13	45	24	4,04

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Tabel 4 menyatakan yakni pertanyaan dengan rata-rata terendah yaitu 3,98 dan rata-rata tertinggi yaitu 4,72 dari seluruh pertanyaan terkait pengendalian internal. Pertanyaan dengan rata-rata tertinggi adalah pertanyaan X1.4 dan yang terendah adalah X1.15

Deskripsi Jawaban Variabel Good Governance

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Variabel Good Governance

Indikator	1	2	3	4	5	Mean
X2.1	0	0	6	54	25	4.22
X2.2	0	1	7	52	25	4.18
X2.3	0	2	3	41	39	4.37
X2.4	0	1	2	52	30	4.30
X2.5	0	0	1	33	51	4.58
X2.6	0	1	19	42	23	4.02
X2.7	0	1	20	41	23	4.01

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Tabel 5 menyatakan yakni terdapat pertanyaan yang memiliki rata-rata terendah yakni 4,01 dan rata-rata tertinggi sebesar 4,58 dari seluruh pertanyaan terkait good governance. Pertanyaan dengan rata-rata tertinggi adalah X2.5 dan rata-rata terendah adalah X2.7

Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 6. Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	1	2	3	4	5	Mean
Y.1	0	1	20	41	23	4.64
Y.2	0	0	2	26	57	4.63
Y.3	0	0	2	27	56	4.69
Y.4	0	0	2	22	61	4.65
Y.5	0	0	2	25	58	4.57
Y.6	0	0	3	30	52	4.63
Y.7	0	1	1	26	57	4.65
Y.8	0	0	3	23	59	4.52
Y.9	0	0	3	34	48	4.64
Y.10	0	0	3	24	58	4.69

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Tabel 6 menyatakan yakni terdapat pertanyaan yang memiliki rata-rata rendah yakni 4,52 dan rata-rata tertinggi sebesar 4,69 dari seluruh pertanyaan terkait kinerja pegawai. Pertanyaan dengan rata-rata tertinggi ialah pertanyaan Y.3 dan Y.10 sedangkan yang terendah adalah Y.8 yang merupakan indikator efektivitas.

Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
X ₁ (Pengendalian Internal)	X1.1	0.642	0.213	Valid
	X1.2	0.704	0.213	Valid
	X1.3	0.505	0.213	Valid
	X1.4	0.671	0.213	Valid
	X1.5	0.669	0.213	Valid
	X1.6	0.638	0.213	Valid
	X1.7	0.791	0.213	Valid
	X1.8	0.698	0.213	Valid
	X1.9	0.710	0.213	Valid
	X1.10	0.778	0.213	Valid
	X1.11	0.716	0.213	Valid
	X1.12	0.847	0.213	Valid
	X1.13	0.832	0.213	Valid
	X1.14	0.836	0.213	Valid
	X1.15	0.764	0.213	Valid
	X1.16	0.799	0.213	Valid
X ₂ (Good Governance)	X2.1	0.899	0.213	Valid
	X2.2	0.932	0.213	Valid

	X2.3	0.719	0.213	Valid
	X2.4	0.878	0.213	Valid
	X2.5	0.607	0.213	Valid
	X2.6	0.812	0.213	Valid
	X2.7	0.802	0.213	Valid
Y (Kinerja Pegawai)	Y.1	0.922	0.213	Valid
	Y.2	0.928	0.213	Valid
	Y.3	0.958	0.213	Valid
	Y.4	0.913	0.213	Valid
	Y.5	0.864	0.213	Valid
	Y.6	0.875	0.213	Valid
	Y.7	0.942	0.213	Valid
	Y.8	0.838	0.213	Valid
	Y.9	0.916	0.213	Valid
	Y.10	0.901	0.213	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Pengujian validitas tersebut menggunakan ketentuan signifikansi apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0.213$) maka data tersebut valid. Berlandaskan perhitungan di atas, bisa diketahui yakni skor pada tiap item pertanyaan pada kuesioner memiliki korelasi secara signifikan dengan skor total, maka semua item pertanyaan bisa dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach-Alpha	Keterangan
X ₁ (Pengendalian Internal)	0.938	Reliabel
X ₂ (Good Governance)	0.908	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0.975	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasar pada pengujian tersebut bisa diketahui, yaitu seluruh variabel dapat dinyatakan layak dan reliabel untuk dijadikan alat pengumpul data disebabkan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		85
Normal	Mean	0,0000000
Parameters	Std. Deviation	1,049721
Most	Absolute	0,093
Extreme	Positive	0,093
Differences	Negative	-0,073

Test Statistic	0,093
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,065

Dapat dilihat bahwa uji normalitas di atas mendapatkan nilai signifikansi yaitu $0,065 > 0,05$ artinya, model regresi linear yang dihasilkan terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Data tersebut memenuhi semua asumsi klasik multikolinearitas dan heterokedastisitas sehingga dapat dilanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
Pengendalian Internal	0,357	2,804
God Governance	0,357	2,804

Bisa diketahui yakni nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel yakni $0,357 > 0,10$ serta nilai VIF yang didapatkan kedua variabel yakni $2,804 < 10$ yang artinya model regresi linear berganda yang dihasilkan tak terjadi gejala multikolinearitas serta memenuhi asumsi multikolinearitas, sehingga dapat dilanjutkan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,650	0,604		4,388	0,000
Pengendalian Internal	-0,012	0,014	-0,149	-0,848	0,399
God Governance	-0,034	0,031	-0,188	-1,074	0,286

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Tabel 11 menyajikan data hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan *glesjer*, berhasil didapati nilai signifikansi variabel pengendalian internal yaitu $0,399 > 0,05$ serta variabel *good governance* yakni $0,286$ yang artinya model regresi linear berganda yang dihasilkan tak mengalami gejala heterokedastisitas dan memenuhi asumsi heterokedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,715	1,038		8,395	0,000
Pengendalian Internal	-0,143	0,024	-0,821	-5,925	0,000
God Governance	0,083	0,054	0,214	1,546	0,126

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

$$Y \text{ (Kinerja Pegawai)} = 8,715 - 0,143 \text{ (Pengendalian Internal)} + 0,083 \text{ (Good Governance)} + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta yaitu 8,715 atau bisa diartikan jika koefisien variabel pengendalian internal serta *good governance* bernilai konstan atau tetap, sehingga kinerja pegawai mempunyai nilai 8,715 sesuai koefisien variabel independen.
2. Nilai koefisien pengendalian internal yaitu -0,143 bisa diartikan yakni apabila pengendalian internal terjadi kenaikan, sehingga bisa menjadikan kinerja pegawai menurun 0,143 satuan. Kondisi ini dapat terjadi apabila variabel independen lain diasumsikan bernilai konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien *good governance* yaitu 0,083 yang bisa dinyatakan apabila *good governance* terjadi kenaikan, sehingga bisa menjadikan kinerja pegawai akan naik 0,083 satuan, dimana asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan atau tetap.

Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficient	t	Sig. Value	Keterangan
Pengendalian internal	-0,821	5,925	0,000	diterima
Good Governance	0,214	1,546	0,126	ditolak

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Diketahui yakni nilai t_{hitung} variabel pengendalian internal yaitu $5,925 > t_{tabel}$ 1,98932 dan mendapatkan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, di mana berarti H_0 ditolak serta H_a diterima, sehingga bisa dibuat simpulan yakni terdapat pengaruh antara pengendalian internal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur. Nilai t_{hitung} variabel *good governance* sebesar $1,546 < t_{tabel}$ 1,98932 dan mendapatkan nilai signifikansi yaitu $0,126 > 0,05$ artinya H_0 diterima serta H_a ditolak, maka bisa dibuat simpulan yakni tidak didapati adanya pengaruh

antara *good governance* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur.

Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,170	2	36,085	31,968	0,000
	Residual	92,561	82	1,129		
	Total	164,731	84			

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Tabel di atas menyajikan hasil pengujian f (simultan) menggunakan uji ANOVA, bisa diketahui yakni nilai f_{hitung} yaitu 31,968 > f_{tabel} 3,108 serta mendapatkan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, bisa dibuat simpulan yakni terdapat pengaruh antara pengendalian internal serta *good governance* terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,662	0,438	0,424	1,06245

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Nilai R^2 yang didapatkan yakni 0,438 atau 43,8% , maka bisa dibuat simpulan yaitu 43,8% kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur memperoleh pengaruh dari pengendalian internal serta *good governance*, dan lainnya $100\% - 43,8\% = 56,2\%$ dipengaruhi variabel lain di luar bahasan penelitian ini.

Pembahasan

Berdasar pada hasil perolehan data dan pengujian keberpengaruhan antara pengendalian internal dan *good governace* terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur, didapati hasil bahwa didapati adanya pengaruh dari variabel Pengendalian Internal terhadap kualitas kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel *Good Governance* justru tidak memberi pengaruh pada kualitas kinerja pegawai.

Dari serangkaian uji tersebut, pengendalian internal sejalan dengan teori *stewardship*, dimana pengendalian internal berfungsi guna memastikan mengenai manajemen berperilaku berlandaskan keinginan *principal* (masyarakat) dan mencapai tujuan organisasi. Pengendalian internal digunakan sebagai sarana untuk memastikan bahwa pemerintah telah berperilaku dengan integritas dan transparansi, sehingga mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Pada hasil pengujian hipotesis yang kedua, dapat ditarik kesimpulan yakni semakin tinggi implementasi *good governance* dilaksanakan maka tidak akan begitu memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur. Pada hasil kuesioner, indikator akuntabilitas memiliki nilai rata-rata terendah. Akuntabilitas pada pemerintahan berarti bertanggungjawab pada tugas dan tindakan yang telah dilakukan. Peningkatan akuntabilitas perlu dilakukan agar dapat meningkatkan pelaksanaan *good governance* serta pelayanan publik yang lebih berkualitas (Yunus dan Bajuri 2020). Penelitian ini sepaham dengan penelitian milik (Safrina. 2022) yang menyimpulkan yakni penerapan *good government* tak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berlandaskan temuan analisis serta pembahasan sehingga bisa dibuat simpulan yakni:

1. Pengendalian internal mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai, sedangkan *good governance* tidak berperan pada kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur.
2. Pengendalian internal serta *good governance* secara bersamaan memiliki peran terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur.

SARAN

Penelitian ini sudah sangat diusahakan serta dilakukan berdasar pada prosedur ilmiah. Tetapi pada dasarnya pada penelitian ini masih ada kekurangan. Untuk keterbatasan penelitian ini yakni terletak pada sampel penelitian ditentukan kriteria dalam pengisian kuesioner, sehingga tidak mencakup seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur.

Secara keseluruhan berlandaskan hasil penelitian, dari simpulan yang didapatkan yakni bisa dikembangkan menurut beberapa saran diantaranya dengan menambah variabel bebas lainnya. Saran yang berikutnya, penelitian dilakukan dengan memperluas jangka sampel sehingga hasil yang didapatkan bisa memberikan gambaran yang lebih jelas terkait pengaruh pengendalian internal serta *good governance* atas kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal Ilmiah

- Adnyana, I. P. A. (2019). Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja (Studi pada karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng). *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 152–166.

- Hasibuan, S. Y., Fadhilah, N., & Hasibuan, A. (2022). Pengaruh good government governance terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (JMAS, 3)*, 184–195.
- Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai. *Riset & Jurnal Akuntansi*, 5(1).
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan edisi terbaru 2018*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Mustopa, Y., Astuti, M. H., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh pengendalian internal dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 27(1). <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Nurhidayat, I. (2023). Prinsip-prinsip good governance di Indonesia. *E-Gov*, 1, 40–52. Retrieved from Wyata Publisher
- Safrina, R. D., Saleh, R., Nurmasari, Y., & Kamal, F. (2022). Pengaruh good corporate governance, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal UISU*, 1(23), 87–94.
- Yunus, A., & Bajuri, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan pelaksanaan prinsip good governance terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Majalengka. *Jurnal UISU*, 2(1), 34–45.

Buku

- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan Edisi Terbaru 2018*. Andi Publisher.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.

Media Online

- COSO. (2013). *Internal Control – Integrated Framework/The Treadway Commission. Executive Summary*.
- Institut Akuntan Publik Indonesia. (n.d.). *Standar Profesi Akuntan Publik*. Diakses dari <https://IAPI.or.id> pada Senin, 23 September 2024, pukul 15.20.