

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini mengambil obyek Badan, Dinas, dan Kantor yang terdapat di pemerintahan daerah Kabupaten/Kota di wilayah DIY yaitu pemerintah Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kabupaten Kulon Progo, dan Kabupaten Gunungkidul. Badan, Dinas, dan Kantor tersebut terpilih karena memenuhi kriteria dalam pengambilan sampel yaitu instansi yang memiliki pegawai yang melaksanakan fungsi dan akuntansi/tata usaha keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota DIY. Pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 8 September 2016 sampai dengan 17 November 2016. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan mengirimkannya langsung kepada responden yaitu pegawai yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di wilayah DIY.

Jumlah kuesioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 125 kuesioner. Kuesioner yang kembali sebanyak 111 kuesioner. Kuesioner yang kembali dengan jawaban tidak lengkap 3 kuesioner. Kuesioner yang tidak kembali 14 kuesioner. Kuesioner yang kembali dan layak untuk dianalisis sebanyak 108 kuesioner. Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

TABEL 4. 1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

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

Sumber Primer yang diolah tahun 2016

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

1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa bekerja. Berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi setiap karakteristik responden:

a. Jenis kelamin responden

Data ini untuk mengetahui perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dari masing-masing responden yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

TABEL 4. 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

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

b. Responden berdasarkan usia responden

Data ini untuk mengetahui jumlah perbandingan responden berdasarkan usia dari responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4. 3
Responden Berdasarkan Usia

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 108 responden, mayoritas responden berusia 43-50 tahun yaitu sebanyak 47 orang atau 43,5%. Kemudian responden yang berusia 51 tahun ke atas sebanyak 30 orang atau 27.8%, berikutnya untuk responden yang berusia 35-42 tahun sebanyak 22 orang atau 20.4%. Selanjutnya,

untuk responden yang berusia 27-34 tahun sebanyak 8 orang atau 7,4%, dan sisanya 1 orang atau 0,9% responden yang berusia 19-26 tahun. Hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam hasil penelitian dan tidak merupakan bagian dari kriteria responden yang harus terpenuhi.

c. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Data ini untuk mengetahui jumlah perbandingan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

TABEL 4. 4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini merupakan responden yang memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi yaitu strata 1 (S1) sebanyak 65 responden atau 60,2% kemudian responden yang berpendidikan strata 2 (S2) sebanyak 34 responden atau 31,5%. Selanjutnya, responden yang pendidikan D3 sebanyak 5 responden atau 4,6% dan sisanya sebanyak 4 responden atau 3,7% adalah responden yang berpendidikan SLTA. Hal ini tidak mempengaruhi

hasil penelitian karena data tersebut tidak diperhitungkan dalam perhitungan hasil penelitian dan juga tidak merupakan kriteria responden yang harus dipenuhi.

d. Berdasarkan Masa kerja

Data ini untuk mengetahui jumlah perbandingan responden berdasarkan lama masa kerja dari masing-masing responden yang secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

TABEL 4. 5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak dalam penelitian ini merupakan responden yang masa kerjanya 21 tahun ke atas yaitu sebanyak 48 responden atau 44,4% kemudian responden dengan masa kerja antara 16-20 tahun sebanyak 37 responden atau 34,3%. Selanjutnya, responden dengan lama masa kerjanya antara 6-10 tahun sebanyak 15 responden atau 13,9% berikutnya responden dengan masa kerja antara 11-15 tahun sebanyak 6 responden atau 5,6% dan sisanya responden dengan masa kerja antara 0-5 tahun sebanyak 2 responden atau 1,9%. Hal tersebut tidak akan mempengaruhi hasil dari penelitian ini karena data tersebut

tidak diperhitungkan dalam hasil penelitian dan tidak merupakan bagian dari kriteria responden yang harus terpenuhi.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dijelaskan agar dapat memberikan gambaran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 5 variabel independen yaitu kompetensi kerja, peran audit internal, dan pemberdayaan psikologis yang dibagi menjadi *meaning*, *self-determination*, dan *impact*, kemudian 1 variabel dependen yaitu kinerja satuan kerja perangkat daerah serta variabel moderasi yaitu *good government governance*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

TABEL 4. 6
Uji Statistik Deskriptif

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diperoleh hasil dengan jumlah responden sebanyak 108 responden, dapat dijelaskan bahwa jawaban dari responden cukup bervariasi. Hal tersebut dapat terlihat dengan skor yang diperoleh dari jawaban responden, untuk variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah (Y) dari 108 responden (N) kisaran teoritis berkisar antara 15 sampai 75 dengan rata-rata 45, sedangkan kisaran aktual berkisar antara 44 sampai dengan 75 dengan rata-rata adalah 53,17 dan standar deviasi 5,007.

Variabel kompetensi kerja (X1) dengan skor jawaban responden kisaran teoritis antara 5 sampai 25 dengan rata-rata 15, sedangkan kisaran aktual antara 12 sampai 25 dengan rata-rata sebesar 20,31 dan standar deviasi 2,455. Variabel peran audit internal (X2) memiliki skor jawaban responden kisaran teoritis antara 7 sampai 35 dengan rata-rata 21, sedangkan kisaran aktual antara 18 sampai 35 dengan rata-rata sebesar 28,72 dan standar deviasi 3,217.

Kisaran teoritis untuk variabel *Meaning* (X3), variabel *self-determination* (X4) dan variabel *impact* (X5) memiliki skor jawaban responden yang sama yaitu berkisar antara 3 sampai 15 dengan rata-rata sebesar 9. Sedangkan untuk kisaran aktual untuk variabel *Meaning* (X3) mempunyai skor responden yang berkisar antara 9 sampai 15 dengan rata-rata 12,31 dan standar deviasi 1,566. Variabel *self-determination* (X4) dan variabel *impact* (X5) memiliki skor jawaban responden yang sama yaitu berkisar antara 3 sampai 15, untuk variabel *self-determination* (X4)

memiliki rata-rata 10,63 dan standar deviasi 2.151, sedangkan untuk variabel *impact* (X5) memiliki rata-rata 9,99 dengan standar deviasi 2,330.

Variabel *good government governance* (X6) memiliki skor jawaban responden kisaran teoritis antara 20 sampai 100 dengan rata-rata 60, sedangkan kisaran aktual mempunyai skor responden yang berkisar antara 58 sampai 100 dengan rata-rata 76,19 dan standar deviasi 6,837. Dapat disimpulkan, kisaran aktual memiliki rata-rata lebih tinggi dibandingkan kisaran teoritis untuk semua variabel.

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

B. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas Data.

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu alat ukur atau *instrument*. *Instrument* dapat dikatakan valid apabila mampu menghasilkan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Cara mengukur validitas adalah dengan menggunakan analisis *factor korelasi*. Analisis *factor* sangat relevan untuk validitas konstruk karena dapat

dipakai untuk mengidentifikasi dan mengakses kekuatan *relative* berbagai ciri dan sifat psikologis yang berbeda. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dengan ketentuan nilai KMO $> 0,5$ dan nilai *factor loading* $> 0,4$. Berikut nilai KMO MSA dan nilai *factor loading* pada setiap variabel.

a. Kompetensi Kerja

Hasil uji validitas dari variabel kompetensi kerja, menunjukkan bahwa nilai KMO yang diperoleh sebesar $0,783 > 0,5$ dengan 5 butir item pertanyaan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas $0,40$ yaitu $0,869; 0,818; 0,868; 0,838; 0,800$. Hasil dari pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

TABEL 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kompetensi Kerja	$0,783 > 0,5$	KK1	0,869	Valid
		KK2	0,818	Valid
		KK3	0,868	Valid
		KK4	0,838	Valid
		KK5	0,800	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

b. Peran Audit Internal

Berdasarkan hasil uji validitas variabel peran audit internal menunjukkan nilai KMO yang didapat sebesar $0,869 > 0,5$ dengan 7 item pertanyaan yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor*

loading factor loading diatas 0,40 (0,631; 0,679; 0,773; 0,808; 0,854; 0,857; 0,798). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

TABEL 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Peran Audit Internal

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Peran Audit Internal	0,869 > 0,5	PAI1	0,631	Valid
		PAI2	0,679	Valid
		PAI3	0,773	Valid
		PAI4	0,808	Valid
		PAI5	0,854	Valid
		PAI6	0,857	Valid
		PAI7	0,798	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

c. *Meaning*

Hasil uji validitas dari variabel *meaning*, menunjukkan bahwa nilai KMO yang didapat sebesar $0,712 > 0,5$ dengan 3 butir item pertanyaan yang dinyatakan semua valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,40 (0,852; 0,841; 0,879). Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

TABEL 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel *Meaning*

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Meaning</i>	0,712 > 0,5	Mean1	0,852	Valid
		Mean2	0,841	Valid
		Mean3	0,879	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

d. *Self-Determination*

Berdasarkan hasil uji validitas dari variabel *self-determination*, menunjukkan bahwa nilai KMO yang didapat sebesar $0,695 > 0,5$ dan 3 butir item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,40 yaitu 0,807; 0,872; 0,847. Hasil dari pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

TABEL 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel *Self-Determination*

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Self-Determination</i>	0,695>0,5	SLD1	0,807	Valid
		SLD2	0,872	Valid
		SLD3	0,847	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

e. *Impact*

Hasil pengujian validitas dari variabel *impact*, menunjukkan bahwa nilai KMO yang didapat sebesar $0,730 > 0,5$ dengan 3 butir item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,40 (0,882; 0,932; 0,9390). Hasil dari pengujian validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

TABEL 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel *Impact*

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Impact</i>	0,730 > 0,5	IPC1	0,882	Valid
		IPC2	0,932	Valid
		IPC3	0,939	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

f. *Good Government Governance*

Hasil uji validitas dari variabel *good government governance*, menunjukkan bahwa nilai KMO yang diperoleh sebesar $0,800 > 0,5$ dengan 20 butir item pertanyaan yang dinyatakan semua pertanyaan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,40. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

TABEL 4. 12
Hasil Uji Validitas Variabel *Good Government Governance*

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
<i>Good Government Governance</i>	0,800 > 0,5	GGG1	0,602	Valid
		GGG2	0,582	Valid
		GGG3	0,740	Valid
		GGG4	0,614	Valid
		GGG5	0,672	Valid
		GGG6	0,642	Valid
		GGG7	0,654	Valid
		GGG8	0,575	Valid
		GGG9	0,572	Valid
		GGG10	0,622	Valid
		GGG11	0,610	Valid
		GGG12	0,432	Valid
		GGG13	0,599	Valid
		GGG14	0,475	Valid
		GGG15	0,487	Valid
		GGG16	0,407	Valid
		GGG17	0,519	Valid
		GGG18	0,402	Valid
		GGG19	0,537	Valid
		GGG20	0,450	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

g. Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah menunjukkan nilai KMO yang didapat sebesar $0,827 > 0,5$ dan 15 item pertanyaan yang semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* di atas 0,40. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

TABEL 4. 13
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Satuan Kerja
Perangkat Daerah

Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah	$0,827 > 0,5$	KSKPD1	0,435	Valid
		KSKPD2	0,482	Valid
		KSKPD3	0,618	Valid
		KSKPD4	0,755	Valid
		KSKPD5	0,454	Valid
		KSKPD6	0,478	Valid
		KSKPD7	0,648	Valid
		KSKPD8	0,674	Valid
		KSKPD9	0,662	Valid
		KSKPD10	0,557	Valid
		KSKPD11	0,503	Valid
		KSKPD12	0,455	Valid
		KSKPD13	0,426	Valid
		KSKPD14	0,414	Valid
		KSKPD15	0,583	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas data digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten/stabil dan dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini:

TABEL 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable (handal).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas (*Kolomogorov-smirnov t test*) bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dengan adanya distribusi data yang normal atau mendekati normal akan menghasilkan regresi yang

baik dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

TABEL 4. 15
Hasil Uji Normalitas Data

<i>One Kolmogorof-smirnov</i>	Nilai Sig	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,528	Data Normal

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan pernyataan Ghozali (2009) data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian dengan *One-Sample Kolmogorof-smirnov* pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai *Asymptotic Significance (2-tailed)* yang diperoleh sebesar $0,528 > 0,05$. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan selanjutnya dapat diuji dengan analisis regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk menganalisa terjadinya heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Gletser*. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, namun apabila sebaliknya yaitu nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

TABEL 4. 16
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Kompetensi Kerja	0,287	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Peran Audit Internal	0,103	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Meaning	0,996	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Self-Determination</i>	0,139	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Impact</i>	0,241	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Good Government Governance</i>	0,287	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan metode *Gletser* pada penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai signifikan dari setiap variabel lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel independen dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *nilai tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini:

TABEL 4. 17
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompetensi Kerja	0,665	1,504	Tidak terjadi multikolinieritas
Peran Audit Internal	0,767	1,304	Tidak terjadi multikolinieritas
Meaning	0,883	1,133	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Self-Determination</i>	0,437	2,287	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Impact</i>	0,519	1,926	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Good Government Governance</i>	0,709	1,411	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.17, menunjukkan tidak terdapat variabel bebas (independen) yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen) dalam regresi.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel independen (kompetensi kerja) dengan variabel dependen

(kinerja satuan kerja perangkat daerah). Adapun persamaan regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KSKPD = \alpha + \beta_1 KK \dots \dots \dots 1)$$

Hasil uji regresi linier sederhana pada hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

TABEL 4. 18
Hasil Uji Hipotesis Pertama

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	44,398	11,212	0,000	
Kompetensi Kerja	0,432	2,230	0,028	Signifikan
R	0,212			
R Square	0,045			
Adjusted R ²	0,036			

$$KSKPD = \alpha + 0,432 KK + e \dots \dots \dots 1)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

KK : Kompetensi Kerja

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kompetensi kerja adalah sebesar 2,230 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H_1) **diterima** yaitu kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan terbukti kebenarannya. Pada tabel tersebut juga menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,036 atau 3,6%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi

kerja sebesar 3,6% dan sisanya (100% - 3,6% = 96,4%) dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Pengujian hipotesis kedua (H₂)

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana untuk menjelaskan adanya pengaruh antar variabel independen (peran audit internal) dengan variabel dependen (kinerja satuan kerja perangkat daerah). Adapun persamaan regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KSKPD = \alpha + \beta 2 PAI + e \dots \dots \dots 2)$$

Dari persamaan tersebut diperoleh hasil uji model regresi sederhana sebagai berikut:

TABEL 4. 19
Hasil Uji Hipotesis Kedua

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	47,255	10,912	0,000	
Peran Audit Internal	0,206	1,374	0,172	Tidak Signifikan
R	0,132			
R Square	0,017			
Adjusted R ²	0,008			

$$KSKPD = \alpha + 0,206 PAI + e \dots \dots \dots 2)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

PAI : Peran Audit Internal

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel peran audit internal adalah sebesar 1,374 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,172 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua (H_2) yaitu peran audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah **ditolak** karena nilainya tidak signifikan, maka tidak akan terbukti kebenarannya. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,008 atau 0,8%, meskipun sangat rendah namun variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel peran audit internal sebesar 0,8% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini dengan menggunakan model regresi linier sederhana untuk menjelaskan pengaruh antar variabel independen (*meaning*) dengan variabel dependen (kinerja satuan kerja perangkat daerah). Adapun persamaan regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah
 α : *Intercept*
Mean : *Meaning* (Mengerti)
e : *Error term*

Hasil uji regresi linier sederhana pada hipotesis ketiga dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

TABEL 4. 20
Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	40,643	11,048	0,000	
<i>Meaning</i>	1,018	3,431	0,001	Signifikan
R	0,316			
R Square	0,100			
Adjusted R ²	0,091			

$$KSKPD = \alpha + 1,018 \text{ Mean} + e \dots \dots \dots 3)$$

Berdasarkan hasil dari tabel 4.20 menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *meaning* adalah sebesar 3,431 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_3) yaitu *meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah **diterima**, karena nilainya signifikan dengan arah positif maka akan terbukti kebenarannya. Pada tabel diatas juga menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,091 atau 9,1%, , untuk itu variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh *meaning* sebesar 9,1% dan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

4. Pengujian hipotesis keempat (H_4)

Pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana untuk menjelaskan pengaruh antar variabel independen (*self-determination*) dengan variabel dependen (kinerja satuan kerja perangkat daerah). Adapun persamaan regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Hasil uji regresi linier sederhana pada hipotesis keempat dapat dilihat pada tabel 4.21 berikut ini:

TABEL 4. 21
Hasil Uji Hipotesis Keempat

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	41,818	19,197	0,000	
<i>Self-Determination</i>	1,068	5,314	0,000	Signifikan
R	0,459			
R Square	0,210			
Adjusted R ²	0,203			

$$KSKPD = \alpha + 1,068 SLD + e \dots \dots \dots 4)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

SLD : *Self-Determination*

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *self-determination* adalah sebesar 5,314 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama (H₄) **diterima** yaitu *self-determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan terbukti kebenarannya. Pada tabel tersebut juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203 atau 20,3%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh *self-determination* sebesar 20,3% dan sisanya ($100\% - 20,3\% = 79,7\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

5. Pengujian hipotesis kelima (H₅)

Pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana untuk menjelaskan pengaruh antar variabel independen (*impact*) dengan variabel dependen (kinerja satuan kerja perangkat daerah). Adapun persamaan regresi linier yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Hasil uji regresi linier sederhana pada hipotesis kelima dapat dilihat pada tabel 4.22 berikut ini:

TABEL 4. 22
Hasil Uji Hipotesis Kelima

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	44,686	22,722	0,000	
<i>Impact</i>	0,849	4,427	0,000	Signifikan
R	0,395			
R Square	0,156			
Adjusted R ²	0,148			

$$KSKPD = \alpha + 0,849 IPC + e \dots \dots \dots 5)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

IPC : *Impact* (pengaruh)

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas menjelaskan bahwa nilai *t*_{hitung} pada variabel *impact* adalah sebesar 4,427 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

hipotesis kelima (H₅) **diterima** yaitu *impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan terbukti kebenarannya. Pada tabel diatas juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,148 atau 14,8%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh *impact* sebesar 14,8% dan sisanya (100%-14,8% = 85,2%) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

6. Pengujian hipotesis keenam (H₆)

Pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yaitu *Modereted Regresion Analysis* (MRA). Untuk menjelaskan pengaruh *good government governance* terhadap hubungan kompetensi kerja dan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Adapun rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KSKPD = \alpha + \beta 1 KK + \beta 6 GGG + \beta 7 KK . GGG + e \dots \dots \dots 6)$$

Hasil uji regresi pada hipotesis keenam dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut ini:

TABEL 4. 23
Hasil Uji Hipotesis Keenam

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	-31,405	-0,902	0,369	
Kompetensi Kerja	2,333	1,461	0,147	
<i>Good Government Governance</i>	1,133	2,440	0,016	
Kompetensi Kerja * <i>Good Government Governance</i>	-0,032	-1,497	0,137	Tidak Signifikan
R	0,610			
R Square	0,371			
Adjusted R ²	0,353			

$$KSKPD = \alpha + 2,333KK + 1,133 GGG - 0,032KK * GGG + e.....6)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

KK : Kompetensi Kerja

GGG : *Good Government Governance*

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *good government governance* terhadap hubungan kompetensi kerja dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar -1,497 dengan arah koefisien regresi negatif dan tingkat signifikansi $0,137 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam (H_6) **ditolak** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif kompetensi kerja dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka tidak terbukti kebenarannya. Tabel diatas juga menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,353 atau 35,3%, dimana variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja sebesar 35,3% dan sisanya ($100\% - 35,3\% = 64,7\%$) yang dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

7. Pengujian hipotesis ketujuh (H_7)

Pengujian hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yaitu *Moderated Regression Analysis* (MRA). Untuk menjelaskan pengaruh *good government governance* terhadap hubungan peran audit internal dan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Adapun rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KSKPD = \alpha + \beta_2 PAI + \beta_6 GGG + \beta_8 PAI . GGG + e.....7)$$

Hasil uji regresi pada hipotesis ketujuh dapat dilihat pada tabel

4.24 berikut ini:

TABEL 4. 24
Hasil Uji Hipotesis Ketujuh

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	-53,014	-1,893	0,061	
Peran Audit Internal	2,436	2,528	0,013	
<i>Good Government Governance</i>	1,450	3,980	0,000	
Peran Audit Internal * <i>Good Government Governance</i>	-0,034	-2,731	0,007	Signifikan (negatif)
R	0,641			
R Square	0,410			
Adjusted R ²	0,393			

$$KSKPD = \alpha + 2,346PAI + 1,450GGG - 0,034PAI \cdot GGG + e.....7)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

PAI : Peran Audit Internal

GGG : *Good Government Governance*

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *good government governance* terhadap hubungan peran audit internal dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar -2,731 dengan arah koefisien regresi negatif dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Meskipun tingkat signifikansi tidak melebihi 0,05 namun hasil yang seharusnya memperkuat hubungan justru menunjukkan arah yang negatif. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketujuh (H_7) **ditolak** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif peran audit internal

dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka tidak terbukti kebenarannya. Tabel diatas juga menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,393 atau 39,3%, dimana variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh peran audit internal sebesar 39,3% dan sisanya ($100\% - 39,3\% = 60,7\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

8. Pengujian hipotesis kedelapan (H₈)

Pengujian hipotesis kedelapan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yaitu *Modereted Regression Analysis (MRA)*. Untuk menjelaskan pengaruh *good government governance* terhadap hubungan *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Adapun rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Hasil uji regresi pada hipotesis kedelapan dapat dilihat pada tabel 4.25 berikut ini:

TABEL 4. 25
Hasil Uji Hipotesis Kedelapan

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	84,784	3,606	0,000	
<i>Meaning</i>	-5,194	-2,691	0,008	
<i>Good Government Governance</i>	-0,485	-1,597	0,113	
<i>Meaning * Good Government Governance</i>	0,074	2,983	0,004	Signifikan
R	0,656			
R Square	0,430			
Adjusted R ²	0,414			

$$KSKPD = \alpha - 5,194Mean - 0,485GGG + 0,074Mean \cdot GGG + e \dots \dots \dots 8)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah
 α : *Intercept*
Mean : *Meaning*
GGG : *Good Government Governance*
e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *good government governance* terhadap hubungan *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar 2,983 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedelapan (H_8) signifikan dan **diterima** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan dapat terbukti kebenarannya. Pada tabel diatas juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,414 atau 41,4%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel *meaning* dan *good government governance* sebesar 41,4% dan sisanya ($100\% - 41,4\% = 58,6\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

9. Pengujian hipotesis kesembilan (H_9)

Pengujian hipotesis kesembilan dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Untuk menjelaskan pengaruh *good government governance* terhadap

hubungan *self-determination* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Adapun rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Hasil uji regresi pada hipotesis kesembilan dapat dilihat pada tabel

4.26 berikut ini:

TABEL 4. 26
Hasil Uji Hipotesis Kesembilan

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	56,756	2,503	0,014	
<i>Self-Determination</i>	-2,558	-1,353	0,179	
<i>Good Government Governance</i>	-0,133	-0,404	0,661	
<i>Self-Determination* Good Government Governance</i>	0,041	1,663	0,099**	Signifikan
R	0,649			
R Square	0,422			
Adjusted R ²	0,405			

** signifikan pada level alfa < 0,10

$$KSKPD = \alpha - 2,558SLD - 0,133GGG + 0,041SLD .GGG + e \dots \dots \dots 9)$$

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

SLD : *Self-Determination*

GGG : *Good Government Governance*

e : *Error term*

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *good government governance* terhadap hubungan *self-determination* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar 1,663 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi 0,099

< 0,10. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kesembilan (H_9) signifikan pada level signifikansi dibawah 10% dan H_9 **diterima** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif *self-determination* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka akan dapat terbukti kebenarannya. Pada tabel diatas juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,405 atau 40,5%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel *self-determination* dan *good government governance* sebesar 40,5% dan sisanya (100% - 40,5% = 59,5%) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

10. Pengujian hipotesis Kesepuluh (H_{10})

Pengujian hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yaitu *Modereted Regresion Analysis* (MRA). Untuk menjelaskan pengaruh *good government governance* terhadap hubungan *impact* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Adapun rumus regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah
 α : *Intercept*
 SLD : *Self-Determination*
 GGG : *Good Government Governance*
 e : *Error term*

Hasil uji regresi pada hipotesis kesembilan dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut ini:

TABEL 4. 27
Hasil Uji Hipotesis Kesepuluh

Variabel	Koefisien Regresi	<i>t</i>	Sig.	Keterangan
Konstanta	50,662	3,003	0,003	
<i>Impact</i>	-2,481	-1,607	0,111	
<i>Good Government Governance</i>	-0,027	-0,121	0,904	
<i>Impact* Good Government Governance</i>	0,038	1,912	0,059 **	Signifikan
R	0,646			
R Square	0,417			
Adjusted R ²	0,400			

** signifikan pada level alfa < 0,10

$$KSKPD = \alpha - 2,481IPC - 0,027GGG + 0,038IPC .GGG + e.....10)$$

Berdasarkan tabel 4.27 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel *good government governance* terhadap hubungan *impact* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah adalah sebesar 1,912 dengan arah koefisien regresi positif dan tingkat signifikansi $0,059 < 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kesepuluh (H_{10}) signifikan yaitu pada level alfa kurang dari 10% dan H_{10} **diterima** yaitu *good government governance* memperkuat hubungan positif *impact* dan kineja satuan kerja perangkat daerah, maka akan dapat terbukti kebenarannya. Pada tabel diatas juga menjelaskan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,400 atau 40%, maka variabel kinerja satuan kerja perangkat daerah dapat dijelaskan oleh variabel *impact* dan *good government governance* sebesar 40% dan sisanya ($100\% - 40\% = 60\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

TABEL 4. 28
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesi	Hasil
H ₁	Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₂	Peran audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah	Ditolak
H ₃	<i>Meaning</i> berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₄	<i>Self-determination</i> berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₅	<i>Impact</i> berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₆	<i>Good government governance</i> memperkuat hubungan positif kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah	Ditolak
H ₇	<i>Good government governance</i> memperkuat hubungan positif peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah	Ditolak
H ₈	<i>Good government governance</i> memperkuat hubungan positif <i>meaning</i> dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₉	<i>Good government governance</i> memperkuat hubungan positif <i>self-determination</i> dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₁₀	<i>Good government governance</i> memperkuat hubungan positif <i>impact</i> dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah	Diterima

D. Pembahasan (Interpretasi)

Penelitian ini menguji pengaruh Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, dan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning*, *Self-Determination*, dan *Impact*) terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah serta Pengaruh *Good Government Governance* Terhadap hubungan Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, dan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning*, *Self-Determination*, dan *Impact*) terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Berdasarkan

pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya akan memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas (Ainsworth dkk., 2002).

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

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

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

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa peran audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa rendahnya tingkat peran audit internal dalam SKPD maka tingkat kinerja dari SKPD tersebut juga akan rendah atau menurun. Sehingga, kontribusi audit internal menjadi semakin penting seiring dengan makin berkembang dan makin kompleksnya sistem usaha dan pemerintahan (Sawyer's, 2005).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan menurun, apabila tingkat peran audit internal yang dimiliki juga rendah. Peran audit internal dalam penelitian ini diukur antara lain dengan seberapa baik pemberian informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan,

seberapa tercapainya penyusunan prosedur dan kebijakan sebagai pedoman, sudahkah melakukan evaluasi, pengawasan, dan pengontrolan dalam pelaksanaan tata pemerintahan yang baik, dan seberapa baik peran audit mengkomunikasikan hasil auditnya.

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

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

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa *meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, sehingga hipotesis ketiga diterima. Sama halnya uji hipotesis keempat (H_4) juga menunjukkan bahwa *self-determination* memiliki arah yang positif dan tingkat yang signifikan. Maka hipotesis keempat diterima yang berarti bahwa *self-determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Kemudian uji hipotesis kelima (H_5) juga menunjukkan hal yang sama yaitu *impact* memiliki arah positif dan tingkat yang signifikan. Sehingga hipotesis kelima diterima yang berarti bahwa *impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Hasil

pengujian tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis yang terbagi ketiga konstruk yaitu *meaning*, *self determination*, dan *impact* berkaitan dengan perilaku yang meningkatkan kinerja manajerial yang berhubungan dengan dampak seseorang (Hall, 2008).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja satuan kerja perangkat daerah akan meningkat, apabila kontribusi dari *meaning*, *self determination*, dan *impact* diberikan dengan baik. Pemberdayaan psikologi (*meaning*, *self determination*, dan *impact*) dalam penelitian ini masing-masing konstruk diukur secara terpisah, yaitu untuk *meaning* dapat diukur dengan sejauh mana seorang individu berkeyakinan dan peduli terhadap cita-cita individu atau standar kebutuhan. Kemudian *self-determination* diukur dengan sejauh mana tanggung jawab individu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan tindakan, dalam arti memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. *Impact* diukur dengan bagaimana pengaruh pada hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja untuk membuat sebuah perbedaan.

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

bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning*, *impact*, dan *self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja.

4. *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif Kompetensi Kerja dengan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil pengujian hipotesis keenam (H_6) menunjukkan bahwa *good government governance* tidak memperkuat hubungan positif kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah, sehingga hipotesis keenam ditolak. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa tata kelola pemerintahan yang baik belum bisa memperkuat kompetensi kerja dari pegawai. Sehingga pegawai harus memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, terkait dengan prosedur operasi standar untuk menyelesaikan pekerjaan dan peraturan-peraturan serta kebijakan instansi yang terkait pekerjaan tersebut. Tanpa mempunyai pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, pegawai tidak akan tahu apa yang harus dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan kinerjanya akan menjadi menurun (Fransiska, 2015).

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

pemerintah daerah yang baik, dan sejauh mana pegawai dalam menyelesaikan tugas khusus yang biasanya di berikan oleh atasan.

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

5. *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif Peran Audit Internal dengan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji hipotesis ketujuh (H_7) menunjukkan bahwa *good government governance* terhadap hubungan peran audit internal dan kinerja satuan kerja perangkat daerah memiliki arah yang negatif dan tingkat yang signifikan. Meskipun, hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan signifikan namun hipotesis ketujuh ditolak karena arahnya tidak menunjukkan arah yang positif. Maka *good government governance* tidak memperkuat hubungan positif peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Hasil pengujian tersebut menunjukkan variabel *good government governance* belum mampu memperkuat tingkat peran audit internal dalam SKPD maka tingkat kinerja dari SKPD tersebut

juga belum dapat maksimal. Oleh karena itu, kontribusi audit internal menjadi semakin penting seiring dengan makin berkembang dan makin kompleksnya sistem usaha dan pemerintahan (Sawyer's, 2005).

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

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

Akan tetapi, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *good government governance* belum mampu untuk memperkuat peran audit internal dari SKPD, terlihat dari hasil jawaban dari kuesioner yang masih ada beberapa yang kurang setuju dengan pernyataan pengukuran kinerja tersebut. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan

Subiharto (2012) yang menunjukkan bahwa peranan audit internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif *Meaning*, *Self-Determination*, dan *Impact* (Pemberdayaan Psikologis) dengan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji hipotesis kedelapan (H₈) menunjukkan bahwa *good government governance* terhadap hubungan *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah memiliki arah yang positif dan tingkat yang signifikan. Maka hipotesis kedelapan dapat diterima yang berarti bahwa *good government governance* dapat memperkuat hubungan positif *meaning* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Sama halnya uji hipotesis kesembilan (H₉) juga menunjukkan bahwa *good government governance* dapat memperkuat hubungan positif *self-determination* dan kinerja satuan kerja perangkat daerah, sehingga hipotesis kesembilan diterima. Hasil pengujian hipotesis kesepuluh (H₁₀) juga menunjukkan hal yang sama yaitu *good government governance* dapat memperkuat hubungan positif *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa *good government governance* sudah mampu memperkuat hubungan pemberdayaan psikologis yang terbagi kedalam tiga konstruk yaitu *meaning*, *self determination*, dan *impact* yang berkaitan dengan perilaku yang meningkatkan kinerja manajerial (Hall, 2008).

Dapat disimpulkan bahwa *good government governance* memperkuat kontribusi dari pemberdayaan psikologi (*meaning, self determination, dan impact*) yang diberikan, sehingga kinerja satuan kerja perangkat daerah juga akan meningkat. *Good government governance* dalam penelitian ini dapat memperkuat ketiga konstruk pemberdayaan psikologis yang diukur dengan seberapa besar aktivitas dari pekerjaannya secara pribadi sangat berarti bagi setiap individu, seberapa besar kemampuan individu untuk mengambil keputusan sendiri, dan bagaimana pengaruh setiap individu terhadap apa yang terjadi dalam tempat individu itu bekerja.

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