

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

*The Influence Of Work Competence, The Role Of Internal Audit , And The
Psychological Empowerment (Meaning, Self Determination And Impact)
Toward The Performance Of Regional Work Unit By Good Government
Governance As Moderating Variable
(A Study On Satuan Kerja Perangkat/Regional Work Unit In Regency/City Of
Yogyakarta)*

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta



Oleh
RISKA INDAH SETYANINGRUM
20130420113

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2016

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (*MEANING, SELF DETERMINATION,
DAN IMPACT*) TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH MELALUI *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota - DIY)

*The Influence Of Work Competence, The Role Of Internal Audit , And The
Psychological Empowerment (Meaning, Self Determination And Impact)
Toward The Performance Of Regional Work Unit By Good Government
Governance As Moderating Variable*

*(A Study On Satuan Kerja Perangkat/Regional Work Unit In Regency/City Of
Yogyakarta)*

Diajukan Oleh

RISKA INDAH SETYANINGRUM

20130420113

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing

Dr. Ietje Nazaruddin, S.E., M.Si. Ak., CA.
NIK: 19650715199303143025

Tanggal, 02 Desember 2016

SKRIPSI

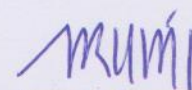
**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (*MEANING, SELF DETERMINATION,
DAN IMPACT*) TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH MELALUI *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE*
SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota - DIY)**


*The Influence Of Work Competence, The Role Of Internal Audit , And The
Psychological Empowerment (Meaning, Self Determination And Impact)
Toward The Performance Of Regional Work Unit By Good Government
Governance As Moderating Variable
(A Study On Satuan Kerja Perangkat/Regional Work Unit In Regency/City Of
Yogyakarta)*

Diajukan oleh
RISKA INDAH SETYANINGRUM
20130420113

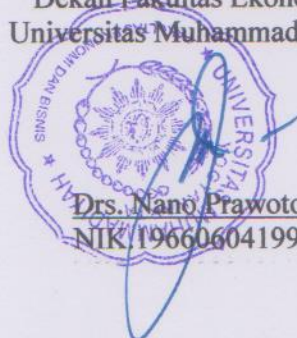
Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 19 Desember 2016
Yang terdiri dari


Dr. Ietje Nazaruddin, S.E., M.Si. Ak., CA
Ketua Tim Penguji


Dra. Arum Indrasari, M.Buss (In Acc) Akt
Anggota Tim Penguji


Drs. Afrizal Tahar, M.Si., S.H., Akt
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Nano Prawoto, SE., MSi.
NIK/19660604199202143016

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Riska Indah Setyaningrum

Nomor mahasiswa : 20130420113

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (*MEANING, SELF DETERMINATION, DAN IMPACT*) TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH MELALUI *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE* SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota - DIY)”** tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam Daftar Putaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 2 Desember 2016



Riska Indah Setyaningrum

MOTTO

Sesungguhnya Sebuah Kesulitan Itu Ada Kemudahan

QS. AL – INSHIRAH : 6

*Hidup Terkadang Tidak Akan Selalu Sesuai Seperti Yang
Kita Harapkan,, Tapi Harapan Akan Selalu Ada Jika Kita
Mau Berusaha Menggapainya,, Ikuti Jika Percaya,, Tapi Jika
Meragukannya,, Jangan Coba-Coba,,*

Benzo

*"THE SECRET OF CHANGE IS TO FOCUS ALL OF YOU ENERGY, NOT ON
FIGHTING THE OLD, BUT ON BUILDING THE NEW"*

SOCRATES

*Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus
dilewati. Tetapi akan selalu berakhir indah, bagi mereka
yang pantang menyerah.*

@Shitlicious

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan pemilik jiwa dan semesta alam.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada

Nabi Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

- ♥ Bapak Bayudi Hartono, SE dan Ibu Anie Rachmawati, orang tua terbaikku yang selalu memberikan doa, dukungan, dan memberikan kepercayaannya kepadaku.
- ♥ Adikku Rania Salwa Fitriani yang selalu memberikan kegembiraan, keceriaan, dan selalu dapat menghiburku disaat sedang lelah.
- ♥ Alhm. Bapak Soeprapto dan Ibu Srimituti, kakek dan nenek tersayang yang selalu memberikan doa serta kasih sayangnya untukku.
- ♥ Muhammad Agung Nur Ismail, S.SOS yang selalu memberikan semangat, menemani disetiap waktu, memberikan motivasi dan selalu memberikan dukungan untukku. Terima kasih banyak untuk semua yang sudah kamu lakukan dan terimakasih sudah menjadi semangatku selama ini.

- ♥ Untuk seluruh keluargaku yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk doa dan supportnya selama ini.
- ♥ Citra, Kalsum, Nisa, dan Puput, teman-teman seperjuangan dari semester satu dan Alhamdulillah kita berlima bisa lulus bareng. Terimakasih untuk kalian semua yang selalu membantu dan memberikan supportnya dalam menyelesaikan skripsi ini, hingga sampai akhirnya kita bisa terus bareng-bareng sampai lulus.
- ♥ Terimakasih buat mbak Nisa yang sudah membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini.
- ♥ Untuk sahabat-sahabatku, Aji dan Yeyen, makasih untuk semua bantuan kalian dan makasih udah mau dengerin semua curhatanku selama ini.
- ♥ Untuk Gengs Cantik (Puteri, Desy, Qiswa, Azdi), temen sekamar selama sebulan sekaligus temen seperjuangan.
- ♥ Dan terakhir terimakasih banyak untuk dukungan dan bantuan dari semua teman-temanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, dan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self-Determination, dan Impact*) terhadap Kinerja SKPD yang dimoderasi oleh *Good Government Governance*. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai yang menjalankan fungsi pengawasan dan tata usaha keuangan/akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di wilayah DIY yang terdiri dari 1 Kota dan 4 Kabupaten. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 125 responden yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Package for Sosial Sciences 21* (SPSS 21).

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi kerja, *meaning, self-determination, dan impact* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, sedangkan peran audit internal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Selain itu, variabel moderasi *good government governance* hanya mampu memperkuat hubungan *meaning, self-determination, dan impact*, sedangkan untuk kompetensi kerja dan peran audit internal tidak mampu diperkuat oleh *good government governance* sebagai variabel modersi.

Kata kunci: Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, Pemberdayaan Psikologis, *Good Government Governance*, Kinerja SKPD.

ABSTRACT

This research aims to analyze The Impact of Work Competence, The Impact of Work Competence, The Role of Internal Audit, and The Psychological Empowerment (Meaning, Self-Determination, dan Impact) toward SKPD/regional work unit moderated by Good Government Governance. The discipline of this research addresses the employees who work as supervisors and accountants on regional work unit in regency of Yogyakarta which consists of one city and four regencies. In this research, the sample contains of 125 audiences or respondents elected by using purposive sampling method. The instrument of this research uses Statistical Package for Sosial Sciences 21 (SPSS 21).

Based on the accomplished analysis, the result indicates that the work competence, meaning, self-determination and impact affect positively and significantly the performance of regional work unit. In meanwhile the role of internal audit has significantly no positive impact toward regional work unit beside the moderating variable of good government governance is able to reinforce the relation of meaning, self-determination, and impact furthermore good government governance as the moderating variable is not able to reinforce the work competence and the role of internal audit.

Key word: Work Competence, The Role of Internal Audit, Psychological

Empowerment, Good Government Governance, The Performance of SKPD/regional work unit.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, karunia, dan rahmatnya dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, dan Pemberdayaan Psikologi (*Meaning, Self-Determination, dan Impact*) terhadap Kinerja SKPD melalui *Good Government Governance* sebagai Variabel Moderating”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis mengambil topik ini dengan harapan dapat memberikan masukan bagi pemerintahan daerah dalam mengelola tata pemerintahan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerjanya dan memberikan ide pengembangan bagi penelitian selanjutnya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Dr. Nano Prawoto, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan kemudahan selama penulis menyelesaikan studi.
2. Ibu Dr. Ietje Nazaruddin, S.E., M.Si. Ak., CA. yang dengan penuh kesabaran telah memberikan masukan dan bimbingan selama proses penyelesaian karya tulis ini.

3. Bapak Drs. Afrizal Tahar, M.Si.,S.H.,Akt dan Ibu Dra. Arum Indrasari, M.Buss (In Acc) Akt, selaku Dosen Program Studi Akuntansi yang telah memberikan sarannya dalam proses penyelesaian karya tulis ini.
4. Ayah dan Ibu serta saudara-saudara tercinta yang senantiasa memberikan dorongan dan perhatiannya kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
5. Pemerintah Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yaitu Kota Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, Kabupaten Gunungkidul, dan Kabupaten Kulon Progo yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini.
6. Seluruh bapak/ibu dosen serta civitas akademika Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
7. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, kemudahan, dan semangat dalam proses penyelesaian tugas akhir (skripsi) ini.

Sebagai kata akhir, tiada gading yang tak retak, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik, saran, dan pengembangan penelitian selanjutnya sangat diperlukan untuk kedalaman karya tulis dengan topik ini.

Yogyakarta, 02 Desember 2016

Penulis

Riska Indah Setyaningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
INTISARI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Teori Keagenan (<i>Agency Theory</i>)	10
2. Kompetensi Kerja	10
3. Internal Audit	11
4. Definisi Pemberdayaan Psikologis	12
5. Kinerja Aparatur Pemerintah	14
6. <i>Good Government Governance</i>	15
B. Hipotesis	16
1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah	16

2.	Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah	18
3.	Pengaruh Pemberdayaan Psikologis (<i>Meaning, Self Determination, dan Impact</i>) Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.....	19
4.	Hubungan Kompetensi Kerja, Kinerja Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan <i>Good Government Governance</i>	21
5.	Hubungan Peran Audit Internal, Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan <i>Good Government Governance</i>	23
6.	Hubungan Pemberdayaan Psikologis (<i>Meaning, Self Determination, dan Impact</i>), Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan <i>Good Government Governance</i>	25
C.	Model Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
A.	Obyek/Subyek Penelitian.....	28
B.	Jenis Data Penelitian.....	28
C.	Teknik Pengambilan Sampel	28
D.	Teknik Pengumpulan Data	29
E.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
1.	Variabel Dependen.....	30
2.	Variabel Independen	30
3.	Variabel Moderating	33
F.	Uji Kualitas Instrumen dan Data	34
1.	Uji Validitas	34
2.	Uji Reliabilitas	34
3.	Uji Asumsi Klasik.....	35
G.	Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	36
1.	Uji Statistik Deskriptif	36
2.	Metode Analisis Data.....	37
3.	Uji Hipotesis	38
4.	Kriteria Penerimaan Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		40
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	40

B. Uji Kualitas Instrumen.....	47
C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis).....	56
D. Pembahasan (Interpretasi)	71
BAB V SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN.....	81
A. Simpulan.....	81
B. Saran	82
C. Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 4. 1	Tingkat Pengembalian Kuisisioner	41
TABEL 4. 2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
TABEL 4. 3	Responden Berdasarkan Usia.....	42
TABEL 4. 4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	43
TABEL 4. 5	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
TABEL 4. 6	Uji Statistik Deskriptif	45
TABEL 4. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja.....	48
TABEL 4. 8	Hasil Uji Validitas Variabel Peran Audit Internal	49
TABEL 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Meaning</i>	49
TABEL 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Determination</i>	50
TABEL 4. 11	Uji Validitas Variabel <i>Impact</i>	50
TABEL 4. 12	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Good Government Governance</i>	51
TABEL 4. 13	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.....	52
TABEL 4. 14	Hasil Uji Reliabilitas	53
TABEL 4. 15	Hasil Uji Normalitas Data	54
TABEL 4. 16	Hasil Uji Heterokedastisitas	55
TABEL 4. 17	Hasil Uji Multikolinieritas	56
TABEL 4. 18	Hasil Uji Hipotesis Pertama	57
TABEL 4. 19	Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	58
TABEL 4. 20	Hasil Uji Hipotesis Ketiga.....	60
TABEL 4. 21	Hasil Uji Hipotesis Keempat.....	61
TABEL 4. 22	Hasil Uji Hipotesis Kelima	62
TABEL 4. 23	Hasil Uji Hipotesis Keenam.....	63
TABEL 4. 24	Hasil Uji Hipotesis Ketujuh	65
TABEL 4. 25	Hasil Uji Hipotesis Kedelapan	66
TABEL 4. 26	Hasil Uji Hipotesis Kesembilan	68
TABEL 4. 27	Hasil Uji Hipotesis Kesepuluh	70
TABEL 4. 28	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 Kerangka Penelitian.....	27
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

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

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

Kinerja instansi pemerintah sangat erat kaitannya dengan pengawasan, akuntabilitas transparansi. Dalam meyakinkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan adanya suatu manajemen kinerja yang baik dalam suatu

pemerintahan. Berbagai aturan perundang-undangan yang telah ditetapkan erat kaitannya dengan penerapan konsep akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan yang diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada masyarakat. Implementasi akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah (Wiguna dkk., 2015).

Pengawasan pengelolaan keuangan daerah sangat penting untuk dilakukan pada suatu lembaga pemerintahan. Pengawasan tersebut penting untuk dilakukan, sebab pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjamin adanya keserasian antara penyelenggaraan tugas pemerintah di daerah. Selain itu, pengawasan juga menjamin adanya kelancaran penyelenggaraan pemerintah secara berdaya guna (Halim, 2002).

Berdasarkan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, pemerintah daerah harus mampu mengelola kekayaan daerah masing-masing secara transparan dan akuntabel untuk memberikan pelayanan publik kepada seluruh rakyatnya. Oleh karena itu, dalam hal ini pelayanan publik memegang peranan penting guna mewujudkan tujuan Negara untuk mensejahterakan dan membahagiakan masyarakatnya. Sehingga demi tercapainya tujuan tersebut, maka perlu adanya perubahan yang positif di setiap satuan kerja perangkat daerah yang ada di pemerintahan terkait dalam mengelola sistem pemerintahannya.

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

Mengingat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi maka dalam pemerintahan daerah tersebut harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Fransiska, 2015). Sehingga banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi kerja, peran audit internal, dan pemberdayaan psikologis (*meaning, self determination, dan impact*).

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

serta memiliki kinerja yang optimal. Sehingga, hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang cukup kuat.

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

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

Dalam rangka pendayagunaan pemerintahan daerah, setelah melakukan penataan fungsi-fungsi pemerintahan, restrukturisasi pemerintahan daerah, serta melakukan sistem *monitoring* dan evaluasi kinerjanya, maka selanjutnya untuk mengembangkan *good government governance* langkah

yang akan ditempuh kedepan melalui pengenalan akuntabilitas kinerja melalui sosialisasi, dan secara bertahap dilakukan penerapan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah (Aziz, 2014).

Penyelenggaraan *Good Government Governance* pada saat ini merupakan prioritas utama dalam penegakkan citra pemerintah dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah yang sampai saat ini dianggap masih sangat rendah (Aziz, 2014). Dengan kondisi seperti ini, maka hal utama yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah daerah adalah berbagai hal yang memberikan pelayanan prima dengan kompetensi kerja yang diberikan kepada masyarakat, dan peran dari audit internal yang merupakan perwujudan kewajiban pegawai pemerintah sebagai abdi masyarakat guna untuk menciptakan *good government governance*.

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

internal, karena satu variabel lainnya sudah banyak diteliti, dan hasilnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Penelitian ini penting untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan berupaya untuk mewujudkan *good government governance* dengan menggunakan pola pengelolaan kinerja pemerintah daerah. Sehingga diharapkan akan memberikan manfaat bagi Satuan Kerja Pemerintah Daerah dalam melaksanakan kerjanya. Penelitian ini diberi judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, dan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self Determination, dan Impact*) terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah melalui *Good Government Governance* sebagai Variabel Moderating (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota - DI Yogyakarta)”.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini merupakan kompilasi dari tiga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simangunsong (2014), Fransiska (2015), dan Suprianto (2014). Selain itu,

perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yang berbeda yaitu pemerintah daerah Kota Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kompetensi kerja, peran audit internal, dan pemberdayaan yang terdiri dari *meaning*, *self determination*, dan *impact* yang akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah Kota Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
2. Apakah peran audit internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
3. Apakah *meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
4. Apakah *self determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
5. Apakah *impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah?
6. Apakah *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah?
7. Apakah *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah?

8. Apakah *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *meaning* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah?
9. Apakah *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *self determination* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah?
10. Apakah *Good Government Governance* memperkuat hubungan positif antara *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian pada penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
2. Untuk mengetahui pengaruh peran audit internal terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
3. Untuk mengetahui pengaruh *meaning* terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self determination* terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
5. Untuk mengetahui pengaruh *impact* terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
6. Untuk mengetahui *Good Government Governance* memperkuat hubungan antara kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
7. Untuk mengetahui *Good Government Governance* memperkuat hubungan antara peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

8. Untuk mengetahui *Good Government Governance* memperkuat hubungan antara *meaning* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
9. Untuk mengetahui *Good Government Governance* memperkuat hubungan antara *self determination* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
10. Untuk mengetahui *Good Government Governance* memperkuat hubungan antara *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Kontribusi utama dari studi ini adalah untuk memberikan pengetahuan tambahan mengenai tingkat kinerja satuan kerja perangkat daerah dan faktor-faktor yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
2. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman para peneliti tentang pengaruh kompetensi kerja, peran audit internal, dan pemberdayaan (*meaning, self determination, dan impact*) terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah dan dapat meningkatkan kualitas kinerja dan menciptakan *good government governance*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

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

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

2. Kompetensi Kerja

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan

(Boulter dkk., 1996). Berdasarkan uraian tersebut makna kompetensi mengandung bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut Boulter dkk. (1996) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seorang programer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, seperti bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat, seperti seorang pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, seperti: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seseorang yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten untuk berperilaku.

3. Internal Audit

Internal audit (pemeriksaan intern) merupakan pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan dan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan peraturan dari ikatan profesi yang berlaku (Agoes, 2004). Peraturan pemerintah yang dimaksud berupa peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan

hidup, perbankan, perindustrian, investasi, dan lain-lain. Menurut Mulyadi (2002), fungsi audit internal untuk menyelidiki dan menilai pengendalian intern dan efisiensi pelaksanaan fungsi berbagai unit organisasi. Selain itu, fungsi internal audit meliputi kegiatan pemeriksaan segala kegiatan dan tahapannya yang tidak terbatas pada bagian keuangan saja. Tujuan dari audit internal menurut Hartono (1994) adalah sebagai berikut:

- a. Meneliti dan menilai apakah pelaksanaan daripada pengendalian intern di bidang akuntansi dan operasi sudah cukup dan memenuhi syarat.
- b. Meneliti apakah kebijakan, rencana dan prosedur yang telah ditentukan betul-betul ditaati.
- c. Menilai apakah aktiva perusahaan aman dari kehilangan atau kerusakan dan penyelewengan.
- d. Menilai kecermatan data akuntansi dan data lain dalam organisasi perusahaan.
- e. Menilai pelaksanaan daripada tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing manajemen.

4. Definisi Pemberdayaan Psikologis

Empowerment merupakan suatu konstruk yang digunakan para teoritis untuk menjelaskan bagaimana efektifitas sebuah organisasi (Marno, 2008). Konstruk ini diperluas bagaimana perilaku organisasional mengembangkan isu ketakberdayaan bagi kaum minoritas seperti wanita, kulit hitam maupun kaum cacat (Conger & Kanungo, 1988). Secara umum *empowerment* didefinisikan sebagai aneka ragam intervensi yang dapat

memberikan otonomi lebih dan peningkatan kekuasaan bagi sub ordinat (Pearson & Catterjee, 1996). Sebagai konstruk hubungan pemberdayaan menyangkut kekuasaan individu dan pengawasan relatif antar individu. Hal tersebut menjelaskan apakah kekuasaan dan pengawasan dari individu tersebut sebaik *sharing* dan *transmittal* ketika tingkat kekuasaannya rendah. Sebagai konstruk motivasi pemberdayaan merupakan perilaku kognitif dan persepsi bahwa dasar dari perilaku dan psikologi pemberdayaan dirasakan sebagai investasi pada pekerjaannya (Conger & Kanungo, 1988).

Konstruk Pemberdayaan Psikologis didefinisikan dalam empat perspektif yaitu: *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* (Spreitzer, 1996). *Meaning* dapat diartikan sebagai cerminan sejauh mana seorang individu berkeyakinan dan peduli terhadap cita-cita individu atau standar kebutuhan. *Competence* mengacu pada *self-efficacy* yang spesifik untuk bekerja pada keyakinan individu dalam pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan kegiatan dengan keterampilan dan keberhasilan. *Self-determination* dapat diartikan sebagai penentuan nasib sendiri yang merupakan sejauh mana tanggung jawab individu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan tindakan, dalam arti memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan. *Impact* berarti dampak sebagai pengalaman yang berpengaruh pada hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja untuk membuat sebuah perbedaan.

5. Kinerja Aparatur Pemerintah

Kinerja merupakan suatu gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi serta untuk mencapai visi suatu organisasi (Bastian, 2006). Sistem pengukuran kinerja juga dapat dijadikan sebagai pengendalian organisasi, sebab didalam pengukuran kinerja ditetapkan *reward and punishment system* (Wulandari, 2011). Beberapa faktor yang diduga menyebabkan kinerja pemerintah daerah menjadi rendah diantaranya karena sistem pengelolaan keuangan daerah yang masih lemah baik dalam proses perencanaan dan penganggaran APBD, pelaksanaan APBD, pertanggungjawaban yang berupa pelaporan hasil pelaksanaan APBD dan pengawasan (Kharisma, 2015).

Penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan dengan melihat kegiatan tugas jabatan, angka kredit yang diperoleh, target yang telah dicapai, tugas tambahan, maupun kreatifitas. Penilaian kinerja sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan instansi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas (Mangkuprawira, 2001). Penilaian kinerja yang dinilai tidak hanya secara fisik, tetapi juga dinilai dari pelaksanaan tugas secara keseluruhan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kedisiplinan, hubungan kerja, maupun hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan (Kharisma, 2015).

6. *Good Government Governance*

Konsep *Governance* menurut Stoker (1998) merujuk pada gaya pemerintah dimana batas antara dan diantara sektor publik dan sektor privat menjadi kabur. Pengaburan tersebut sejalan dengan kebutuhan dari negara-negara modern untuk lebih melibatkan mekanisme politik dan pengakuan atas pentingnya isu-isu menyangkut perasaan dan empati dari *public* untuk terlibat sehingga memberikan kesempatan bagi adanya mobilisasi baik secara *social* maupun politik. Hal ini yang membuat partisipasi melalui pembangunan jejaring antara pemerintah dan masyarakat menjadi aspek yang penting bagi keberlanjutan sebuah legitimasi kebijakan.

Konsep *governance* ini berkembang menjadi *good governance* yang kemudian kita kenal sekarang dalam rangka membedakan antara yang baik dan yang buruk. Konsep *good governance* tersebut muncul karena beberapa tantangan di antaranya adalah: 1). Pemerintah diharapkan bersikap proaktif terhadap peluang-peluang ekonomi positif 2). Perubahan demografi di banyak negara telah memberikan pengaruh yang besar terhadap pemerintahan baik sebagai pelayan publik maupun sebagai pemberi kerja 3). Sektor publik harus berhadapan dengan seperangkat harapan baru bagi masyarakat dimana masyarakat sekarang lebih berpendidikan dan lebih memiliki informasi 4). Harapan dari pegawai yang lebih optimis 5). Ketersediaan teknologi informasi dan komunikasi modern (Suprianto, 2014).

Kunci utama memahami *good governance*, menurut Masyarakat Transparansi Indonesia (MTI), merupakan pemahaman atas prinsip-prinsip yang mendasarinya. Bertolak dari prinsip-prinsip tersebut didapat tolok ukur kinerja dari suatu pemerintah. Prinsip-prinsip tersebut meliputi: a). Partisipasi masyarakat b). Perwakilan yang sah yang mewakili kepentingan mereka. c). Tegaknya supremasi hukum. d). Transparansi: transparansi dibangun atas dasar informasi yang bebas. e). Akuntabilitas: para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta, dan organisasi masyarakat bertanggungjawab, baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan (Suprianto, 2014).

B. Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Kompetensi pegawai itu sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan ,maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Pegawai yang kompeten biasanya akan memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Martin (2002), Ainsworth dkk. (2002), Dharma, Surya (2002), Spencer and Spencer (1993), Soetjipto, Budi W. (2002), dan Becker dkk. (2001) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanhita (2013) dan Hakin (2011) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat yang berarti kinerja dari aparatur pemerintah daerah juga baik.

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

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

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

Soekanto (1984) peran merupakan sebuah aspek dinamis dari posisi (status). Jika orang yang melakukan hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya, maka ia menjalankan perannya. Sementara Nasution (1994) menyatakan bahwa peran termasuk kewajiban hak terkait posisi. Peran merupakan aspek dinamis dari pola tindakan yang bersifat abstrak dan konkret, dan setiap status yang ada dalam organisasi (Setyadi, 1986). Kontribusi audit internal menjadi semakin penting seiring dengan makin berkembang dan makin kompleksnya sistem usaha dan pemerintahan (Sawyer's, 2005). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada salah perusahaan yang ada di Bandung, yang menunjukkan bahwa peranan audit internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Subiharto, 2012).

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

dan proses *governance* ((IIA), 1999)". Sehingga dapat dikatakan bahwa peran audit internal dapat membantu aparatur pemerintah untuk mencapai tujuannya dengan tata kelola yang lebih baik, dan nantinya juga akan meningkatkan kinerja satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

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

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

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

Corsun dan Enz (1999) serta Spreitzer (1995) meneliti tentang pengaruh *support based relationships* terhadap pemberdayaan karyawan. Ukuran kinerja sebagai dampak proses pemberdayaan akan menyangkut konstruk *Personal Influence, Self Efficacy* dan *Meaningfulness*. Sumber

daya manusia yang berkualitas, canggih, dan terpercaya akan mampu untuk menciptakan suatu inovasi yang baik dari segi kebijakan maupun teknologi yang dapat bermanfaat bagi kinerja perusahaan dalam hal ini adalah SKPD di Pemerintah Kota Yogyakarta. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprianto (2014) menyatakan bahwa ketiga konstruk yaitu *meaning*, *impact*, dan *self determination* ternyata semua konstruk berpengaruh terhadap kinerja.

Pemberdayaan psikologis berkaitan dengan perilaku yang meningkatkan kinerja manajerial yang berhubungan dengan dampak seseorang (Hall, 2008). Individu yang merasa pekerjaan mereka signifikan dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki nilai yang lebih kecil. Penelitian empiris telah menemukan hubungan positif antara makna dan kepuasan kerja (Spreitzer dkk., 1997); (Liden dkk., 2000). Pemberdayaan psikologis memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi atas kinerja manajerial karena proses kerja seorang manajer tidak bisa distrukturisasi secara lengkap dengan aturan dan prosedur (Spreitzer G. , 1995).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Huang (2006) yang menyatakan bahwa karyawan dengan masa kerja yang tinggi akan cenderung untuk menolak upaya pemberdayaan, sebab mereka memiliki pengalaman kegagalan dengan praktek yang ditujukan untuk

menghasilkan karyawan dengan tantangan dan memotivasi pekerja pada masa lalu.

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

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

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

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

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

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa. Pemahaman *good governance* bagi pegawai merupakan landasan untuk dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah yang baik (Kharisma, 2015). *Good governance* sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan, mengelola bisnis dan

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

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

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

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

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

Menurut Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor KEP-117/M-MBU/2002, mendefinisikan *corporate governance* sebagai suatu proses dari struktur yang digunakan oleh BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya berlandaskan peraturan perundangan. Agar praktik *Good Corporate Governance* dapat berjalan dengan baik, salah satunya diperlukan suatu sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh auditor internal. Dimana didalamnya mencakup pengawasan yang memadai, independensi, pengungkapan yang akurat dan tepat waktu, akuntabilitas dari seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengelolaan, serta memastikan adanya tindak lanjut jika terjadi suatu pelanggaran (Yuwono, 2011).

Peran audit internal untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas risiko, pengendalian dan tata kelola proses organisasi. Selama pemerintah organisasi audit internal sebagian besar didasarkan pada konsep bahwa para pemimpin lokal dan

karyawan yang mengelola dana masyarakat harus bertanggung jawab kepada publik (Boyton dkk., 2006).

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

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

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

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

Governance adalah suatu terminology yang digunakan untuk mengganti istilah *government*, yang menunjuk kepada penggunaan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi dalam mengelola masalah-masalah kenegaraan. Mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga, dimana warga dan kelompok masyarakat mengutamakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka (Assad, 1991).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Spreitzer (1995) (dikutip oleh Drake dkk. 2007) umpan balik dan penghargaan dihipotesiskan mempunyai hubungan positif terhadap pemberdayaan psikologis karyawan yaitu *meaning, competence, perceived impact, dan self-determination*. Keempat dimensi pemberdayaan psikologis tersebut juga dihipotesiskan mempunyai hubungan yang positif dengan motivasi kerja. Liden dkk. (2000), berpendapat bahwa individu yang merasa pekerjaan mereka signifikan dan memiliki tingkat kepuasan yang lebih dibandingkan dengan mereka yang merasa pekerjaan mereka memiliki nilai yang kecil. Penelitian empiris telah menemukan hubungan positif antara makna dan kepuasan kerja (Spreitzer dkk., 1997; Liden dkk., 2000). Spreitzer (1995), menjelaskan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi atas kinerja

manajerial karena proses kerja seorang manajer tidak bisa distrukturisasi secara lengkap dengan aturan dan prosedur.

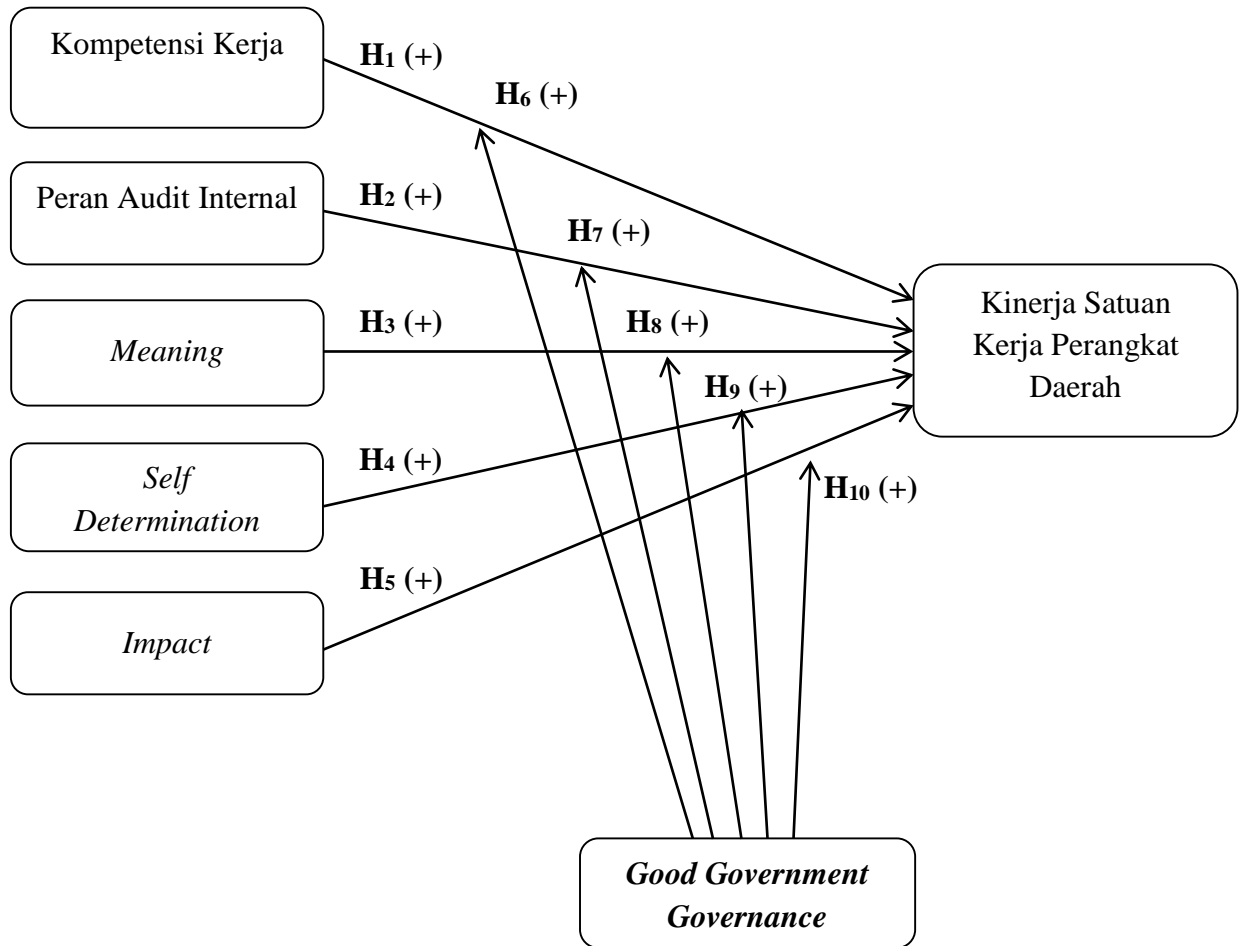
Sehingga semakin baik penerapan *Good Governance* dalam suatu organisasi maupun pemerintahan, pemberdayaan psikologis dalam suatu pemerintahan akan lebih baik. Pegawai akan lebih mengerti dan memahami pekerjaan mereka dengan tata kelola yang baik. Dengan begitu jika sumber daya sudah efektif dan efisien,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

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

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

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

C. Model Penelitian



GAMBAR 2. 1
Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek/Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di wilayah Kabupaten dan Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta yang meliputi Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Kulon Progo. Subjek pada penelitian ini diperoleh secara langsung dari responden itu sendiri.

B. Jenis Data Penelitian

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

C. Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang menentukan sampel dari populasi yang ada dengan menggunakan kriteria tertentu. Adapun kriteria-kriteria tersebut diantaranya :

1. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang melaksanakan fungsi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dan

akuntansi/tata usaha keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota DIY.

2. Penentuan kriteria sampel didasarkan pada alasan bahwa Sekretaris Satuan Kerja Perangkat Daerah, Sub Kepala Bagian Keuangan (akuntansi), Sub Kepala Bagian Pengawasan, dan Sub Kepala Bagian pengendalian Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan pihak yang terkait langsung dalam pengawasan dan pengelolaan keuangan daerah. Jika pengawasan dan pengelolaan keuangan daerah berjalan dengan baik, tidak terdapat kecurangan-kecurangan dapat menentukan kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan *survey*. Metode *survey* digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang bukan merupakan buatan (bersifat alamiah), dan dilakukan perlakuan tertentu dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2010). Metode *survey* dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengirimkan kuesioner dan mendatangi Satuan Kerja Pemerintah Daerah yang berada di Kota Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Gunung Kidul, dan Kabupaten Kulon Progo. Setiap Kabupaten/Kota akan dikirimkan 20-25 kuesioner dan setiap SKPD akan diberikan 4-5 kuesioner atau sesuai dengan jumlah yang diminta oleh setiap SKPD itu sendiri.

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel lain (Anwar Sanusi, 2011). Sekaran dan Bougie, 2010 berpendapat bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi perhatian utama penelitian, dimana pemahaman, penggambaran, serta penjelasan variabilitas atas variabel ini merupakan tujuan utama peneliti. Dalam penelitian ini variabel dependen yang diuji adalah Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi, serta untuk mencapai visi suatu organisasi (Bastian, 2006). Adapun indikator dari kinerja yang diukur dengan menggunakan instrumen yang diperoleh dari Fachuruz dan Norman (2010), dikembangkan oleh Oktari (2011) dan dikembangkan kembali oleh Susanti (2014) yaitu *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, dan *impact*. Instrumen yang digunakan terdiri dari 15 (item pertanyaan) yang digunakan oleh Kharisma (2015). Pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan 5 skala Likert yang dimulai dari 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain (Anwar Sanusi, 2011). Sekaran, 2003 berpendapat bahwa

variabel independen merupakan variabel yang membantu menjelaskan varians dalam variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah;

a. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan suatu karakteristik utama dari individu untuk dapat menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja. Instrumen mengenai kompetensi kerja diperoleh dari Hutapea dan Nurianna (2008), dikembangkan oleh Winidyaningrum dan Rahmawati (2010) dan dikembangkan kembali oleh Prasetio (2014) yang terdiri dari 3 indikator yaitu: pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan individu, dan sikap kerja. Instrumen yang digunakan terdiri dari 5 (item pertanyaan) yang digunakan oleh Kharisma (2015). Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

b. Peran Audit Internal

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

2015). Pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

c. Pemberdayaan Psikologis :*Meaning, Self- Determination, dan Impact*

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprianto (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan atau manajemen sumber daya manusia strategik diprosikan dengan lima dimensi atau konstruk yaitu *meaning, competence, self-determination, impact dan locus of control*. Dan dalam penelitian ini dengan mengambil 3 dimensi yaitu *meaning, impact, dan self determination*. *Meaning* menurut Suprianto (2014) dapat diartikan sebagai rasa tanggungjawab yang besar terhadap keberadaan SKPD dalam mengentaskan kemiskinan di Kabupaten yang diteliti, yang kemudian akan meningkatkan kualitas dan kompetensi dari SDM itu sendiri. *Impact* merupakan pengaruhnya aparatur terhadap keberadaan SKPD tersebut, dan *Self determination* adalah suatu penentuan nasib diri sendiri sebagai aparatur pemerintah daerah. Instrumen yang digunakan terdiri dari 12 (item pertanyaan) yang akan diukur dengan menggunakan skala likert 5 point (Spreitzer, 1995). Pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

c. Variabel Moderating

Variabel moderating merupakan variabel bebas ke dua yang sengaja dipilih untuk menentukan apakah kehadirannya berpengaruh terhadap hubungan antara variabel bebas pertama dan variabel tergantung. Variabel moderat adalah variabel yang faktornya diukur, di manipulasi, atau dipilih untuk mengetahui apakah variabel tersebut mengubah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung (Aziz, 2014). Variabel moderat pada penelitian ini adalah *Good Government Governance*.

Governance adalah suatu terminology yang digunakan untuk mengganti istilah *government*, yang menunjuk kepada penggunaan otoritas politik, ekonomi, dan administrasi dalam mengelola masalah-masalah kenegaraan. Mekanisme, proses, dan lembaga-lembaga, dimana warga dan kelompok masyarakat mengutamakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka (Setyawan, 2004).

GGG menurut Surat Keputusan Menteri Negara/Kepala Badan Penanaman Modal dan Pembinaan BUMN NO.23/M PM/BUMN/2000 tentang Pengembangan Praktik GGG dalam Perusahaan Perseroan, *Good Government Governance* merupakan prinsip korporasi yang sehat dan perlu diterapkan dalam pengelolaan perusahaan yang dilaksanakan semata-mata demi menjaga kepentingan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Instrumen yang digunakan

terdiri dari 20 (item pertanyaan) yang digunakan oleh Kharisma (2015). Pertanyaan diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari skala 1 “sangat tidak setuju” sampai skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

F. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dan data digunakan untuk menguji seberapa besar tingkat konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen penelitian. Pengujian kualitas data pada penelitian ini dapat menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas data merupakan suatu alat ukur mengenai tingkat keandalan dan keaslian alat ukur yang digunakan, artinya pada uji validitas ini digunakan untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Uji Validitas yang digunakan adalah uji faktor analisis. Butir pernyataan dikatakan valid jika *factor loadingnya* lebih besar dari 0,4 (Nazaruddin & Basuki, 2016).

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden selalu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, tingkat reliabel ditentukan dari skor *Cronbach alpha*. Apabila skor *Cronbach alpha* lebih besar atau sama dengan 0,50 – 0,70 maka data tersebut adalah reliabel (Nazaruddin & Basuki, 2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Analisis data perlu dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Data yang digunakan terlebih dahulu diuji validitasnya, agar nantinya hasil pengujian tepat dan akurat, serta terbebas dari masalah regresi. Dalam menguji validitas data, digunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memenuhi asumsi dalam analisis regresi.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data adalah untuk melihat apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dengan adanya distribusi data yang normal atau mendekati normal akan menghasilkan regresi yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Uji yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *asymptotic significance* lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2009).

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menganalisa terjadinya heteroskedastisitas maka pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Penilaian dengan melihat nilai signifikan apabila lebih dari nilai signifikan 0,05 maka tidak

terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila sebaliknya yaitu nilai signifikan kurang dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas (Nazaruddin & Basuki, 2016).

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Penelitian ini menggunakan nilai *Varianec Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas atau korelasi antar variabel dalam penelitian. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

G. Analisis Data dan Uji Hipotesis

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (*standard deviation*), *range*, *sum*, kurtosis dan kemencengan (Ghozali, 2016). Analisis deskriptif juga digunakan untuk mengetahui gambaran demografi responden. Gambaran tersebut meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan di Satuan Kerja Perangkat Daerah dan lama masa kerja.

2. Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara untuk mengolah data yang terkumpul sehingga hasilnya dapat diinterpretasikan dan dapat menjawab rumusan masalah. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi. Regresi merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun formula dari persamaan regresi hipotesis 1 sampai dengan 10 yang akan diuji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Keterangan:

KSKPD : Kinerja Pemerintah Daerah

α : *Intercept*

KK : Kompetensi Kerja

PAI : Peran Audit Internal

IPC : *Impact* (pengaruh)

SLD : *Self Determination*

Mean : *Meaning* (Mengerti)

GGG : *Good Government Governance*

e : *Error term*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial T-test

T-test digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi dari hasil uji T-test dengan *level of significant* (α) yang ditetapkan. Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka suatu variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara signifikan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen (Nugroho, 2005). Uji ini dilakukan dengan melihat pada hasil dari analisis regresi linear dalam bentuk R^2 (*R Square*). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R^2 maka, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas (Ghozali, 2009).

4. Kriteria Penerimaan Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis 1 hingga 10 diterima apabila nilai koefisien ($\beta \leq 0$) yang menunjukkan arah positif dan nilai Sig. pada level α (*alpha*) kurang dari antara 1% (0,01), 5% (0,05), dan 10% (0,1). Besarnya nilai *alpha* (taraf kesalahan) bergantung pada keberanian pembuat keputusan yang dalam hal ini berapa besarnya kesalahan yang

akan ditolerir. Besarnya kesalahan tersebut disebut sebagai daerah kritis pengujian (*critical region of a test*) atau daerah penolakan (Iqbal, 2002). Sehingga apabila semua kriteria terpenuhi, maka akan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, serta variabel moderating yang akan memperkuat hubungan positif antar variabel tersebut.

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 factor loading* diatas 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:

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

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			

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

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:

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

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			

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

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 (H_4) **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			

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

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:

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

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 *Modereted 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).

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi kerja, peran audit internal, pemberdayaan psikologis (*meaning, self-determination, dan impact*) dan kinerja satuan kerja perangkat daerah terhadap *good government governance* sebagai pemoderasi, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
2. Peran audit internal tidak berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
3. *Meaning* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
4. *Self-determination* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
5. *Impact* berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.
6. *Good government governance* tidak memperkuat hubungan positif kompetensi kerja dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah
7. *Good government governance* tidak memperkuat hubungan positif peran audit internal dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
8. *Good government governance* memperkuat hubungan positif *meaning* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

9. *Good government governance* memperkuat hubungan positif *self-determination* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
10. *Good government governance* memperkuat hubungan positif *impact* dengan kinerja satuan kerja perangkat daerah.

B. Saran

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

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

C. Keterbatasan Penelitian

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

DAFTAR PUSTAKA

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

- Darma, S. (2002). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya. Dalam E. A. Usman. Penerbit AmaraBooks.
- Dharma, S. (2002). *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Dickson, K., & Lorenz, A. (2009). Psychological empowerment and job satisfaction of temporary and part-time non standar workers: A preliminary investigation. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 166-191.
- Drake, d. (2007). Pengaruh Moderasi Sistem Pengendalian Manajemen, Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis, dan Kinerja Manajerial.
- Edi, & Marno. (2010). Model Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Teknologi Informasi, Dan Implementasi Good Governance Sebagai Nilai Tambah Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Program Nasional Pnpm Untuk Mengentaskan Kemiskinan. *Hasil Penelitian Hibah Strategi Nasional. Semarang*.
- Fachruzzaman, & Norman. (2010). Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu. *Simposium Nasional Akuntansi XIII*.
- Fransiska, E. R. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pariaman. *Jom FEkon Vol.2 No.2*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS, Cet. Ke-IV*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Gumilang, G. (2009). Pengaruh Peranan Audit Internal Terhadap Penerapan Good Corporate Governance pada PT Perkebunan NUSANTARA III (Persero). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Halim, A. (2002). *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, D. (1994). *Akuntansi Untuk Usahawan*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-VI.
- Huang, X., Shi, K., Zhang, Z., & Cheung, Y. (2006). The impact of participative leadership behavior on psychological empowerment and orgnizational commitment in Chinnese state-owned enterprises: The moderating role of organizational tenure. *Asia Pasific J. Manage*, (hal. 345-357).

- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus, Teori, Desain Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iqbal, M. H. (2002). *Pokok - Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Intensif)* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3, 305-360.
- Kharisma. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Melalui Good Governance Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Sekertariat Daerah Kabupaten Wonosobo). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Liden, R., Wayne, S., & Spanowe, R. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationship, and work outcomes. *Journal of Applied Psychological*, 407-416.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkuprawira, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*. Bogor: Galih Indonesia.
- Marno, N. (2008). Manajemen SDM Strategik suatu paradigma baru mengelola Perusahaan. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia. Vol 2 (Sep-Des)*, 35-47.
- Martin, A. D. (2002). Human Resource Kompetensi Model Tren Baru Revitalisasi Sumber Daya Manusia, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam E. A. Usmara. Penerbit Asmara Books.
- Martiningsih, Pancawati, R., Inapty, Adha, B., & Fikri, M. (2015). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Kompetensi Aparatur, Dan Peran Audit Internal Terhadap Kuaitas Informasi Laporan Keuangan Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi 18*.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, N., & Asmawi, Z. (1994). *Penilaian Hasil Belajar* . Jakarta: Dirjen Dikti Depdikbud.

- Nasution, S. (2011). *Sosiologi Pendidikan, Cetakan Keenam*. Bandung: Bumi Aksara.
- Nazaruddin, I., & Basuki, A. (2016). *Analisis Statistik Dengan SPSS, Edisi Pertama, Cetakan Kedua*. Sleman: Danisa Media.
- Nugroho, M. (2005). Pengaruh Iklim Pembelajaran Organisasional terhadap perilaku menyimpang karyawan dengan Kepuasan kerja karyawan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, 137-148.
- Nugroho, M. (2008). Manajemen SDM Strategik suatu paradigma baru mengelola Perusahaan. *Jurnal Riset dan Bisnis Indonesia*, Vol 2 (Sep-Des) 35-47.
- P.M, S., & Raharja. (2011). Peran Audit Internal Dalam Upaya Mewujudkan Good Corporate Governance (GCG) Pada Badan Layanan Umum (BLU) di Indonesia.
- Pratolo, S. (2007). GCG dan Kinerja BUMN di Indonesia: Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern Sebagai Variabel Eksogen serta tinjauannya pada Jenis Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi X Unhas Makasar*, 26-28.
- Primadana, G. M., Yuniarta, G. A., & Adiputra, M. P. (2014). Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Bandung). *Jurnal Akuntansi Program SI*, Volume 2, No.1.
- Rahmasari, L. (2011). Penigkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, Vol.2 No.1.
- Sawyer, B. L., Dittenhofer, Mortimer, & James, H. S. (2005). *Sawyer's Internal Auditing (Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, D. (2004). *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Shleifer, A., & R, W. V. (1997). A Survey of Corporate Govrnance. *Journal of Finance*, Vol.52. No.2. June, p.737-783.
- Shleifer, A., & R.W., V. (1997). A Survey of Corporate Governance. *Journal of Finance*, Vol 52 No.2 Juni. p. 737-783.

- Simangunsong, R. (2014). *The Impact of Internal Control Effectiveness and Internal Audit Role toward the Performance of Local Government. Accounting Doctoral Program Faculty of Economic and Business.*
- Soekanto, S. (1984). *Pengantar Penelitian Hukum.* Jakarta: UI Press.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Soetjipto, B. W. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Amara Books.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence Work: Model For Superior Performance.* John Wiley and Sns, Inc.
- Spreitzer. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal* 39 (2), 483-504.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimension measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 1442-1465.
- Stoker, G. (1998). *Governance as Theory: Five Propositions.* Unesco: Blackwell.
- Subiharto, F. (2012). *Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal terhadap Kinerja Karyawan Guna Menekan Tingkat Produk Cacat pada PT. X di Bandung. Other Thesis.* Universitas Kristen Maranatha.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kelimabelas.* Bandung: Alfabeta.
- Suprianto, E. (2014). *Pengaruh Penerapan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Guna Mendukung Implementasi Otonomi Daerah. Jurnal Ekonomi dan Bisnis , vol. 15, No.1.*
- Susanti, I. (2014). *Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Siak).* Universitas Riau.
- Trisnaningsih, S. (2007). *Independensi auditor, dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman Good Governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. SNA X Makasar.*
- Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah.*

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

LAMPIRAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
Jl. Lingkar Barat, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Yogyakarta, September 2016

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Responden
di tempat

^Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Peran Audit Internal, dan Pemberdayaan Psikologis (*Meaning, Self Determination, dan Impact*) terhadap Kinerja SKPD melalui *Good Government Governance* sebagai Variabel Moderating”**.

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Riska Indah Setyaningrum
 NIM : 20130420113
 Jurusan/Fakultas : S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi
 Universitas : Muhammadiyah Yogyakarta

Dengan ini memohon kesedian Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dan memberikan informasi pada masing-masing pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai dengan petunjuk pengisian. Jawaban yang Anda berikan di dalam lembar kuesioner ini dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Data yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk keperluan karya tulis ilmiah/skripsi tersebut. Atas kerjasama dan ketersediaan Bapak/Ibu dan Saudara/Saudari sekalian saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti,

Riska Indah Setyaningrum

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah semua pertanyaan dibawah ini dengan jujur.
2. Beri tanda ceklist (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu.
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Jawaban Bapak/Ibu digunakan untuk bahan penulisan skripsi dan tidak ada hubungannya dengan posisi Bapak/Ibu di Instansi tempat bekerja.

Kriteria untuk seluruh pertanyaan adalah sebagai berikut :

- | | | |
|---|---|---------------------------|
| 5 | = | Sangat Setuju (SS) |
| 4 | = | Setuju (S) |
| 3 | = | Netral (N) |
| 2 | = | Tidak Setuju (TS) |
| 1 | = | Sangat Tidak Setuju (STS) |

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :

a. Pria	b. Wanita
---------	-----------
2. Usia :

a. 19-26 tahun	d. 43-50 tahun
b. 27-34 tahun	e. 51 tahun ke atas
c. 35-42 tahun	
3. Pendidikan :

a. SLTP	c. D3	e. S2
b. SLTA	d. S1	
4. Masa Kerja :

a. 0 – 5 tahun	d. 16 – 20 tahun
b. 6 – 10 tahun	e. 21 tahun ke atas
c. 11 – 15 tahun	

KUESIONER PENELITIAN

Bagian 1

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik.	5	4	3	2	1
2.	Saya memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.	5	4	3	2	1
3.	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	5	4	3	2	1
4.	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	5	4	3	2	1
5.	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.	5	4	3	2	1

Bagian 2

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Auditor internal memberikan informasi yang dibutuhkan dalam menjalankan tanggungjawabnya.	5	4	3	2	1
2.	Auditor internal harus independen terhadap aktivitas audit di semua tingkatan manajemen.	5	4	3	2	1
3.	Penggunaan sumber daya yang tepat dan sesuai dengan yang digunakan.	5	4	3	2	1
4.	Auditor internal menyusun prosedur dan kebijakan secara tertulis sebagai pedoman bagi staff auditor.	5	4	3	2	1
5.	Auditor internal melakukan evaluasi, pengawasan, dan pengontrolan dalam pelaksanaan <i>Good Corporate Governance (GCG)</i> .	5	4	3	2	1
6.	Auditor internal melakukan penilaian terhadap program yang berjalan untuk memastikan bahwa sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.	5	4	3	2	1
7.	Auditor internal mengkomunikasikan hasil audit dan memberikan rekomendasi kepada manajemen.	5	4	3	2	1

Bagian 3

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pekerjaan ini sangat penting bagi saya.	5	4	3	2	1
2.	Setiap aktivitas dari pekerjaan ini secara pribadi sangat berarti bagi saya.	5	4	3	2	1
3.	Bagi saya pekerjaan ini sangat berarti sekali.	5	4	3	2	1
4.	Saya memiliki wewenang yang signifikan didalam menentukan bagaimana saya melakukan aktifitas pekerjaan.	5	4	3	2	1
5.	Saya mampu mengambil keputusan sendiri tentang bagaimana saya melakukan setiap aktifitas pekerjaan.	5	4	3	2	1
6.	Saya memiliki peluang yang dapat dipertimbangkan dalam menentukan bagaimana mengerjakan tugas secara mandiri dan independen.	5	4	3	2	1
7.	Pengaruh saya terhadap apa yang terjadi didalam departemen atau pos tempat saya bekerja adalah besar.	5	4	3	2	1
8.	Saya memiliki kendali besar dalam menangani atas apa yang terjadi didalam departemen atau pos tempat saya bekerja.	5	4	3	2	1
9.	Saya memiliki pengaruh yang besar terhadap apa yang terjadi dalam departemen atau pos tempat saya bekerja.	5	4	3	2	1

Bagian 4

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa sudah menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang sebagai aparat pemerintah daerah dengan baik.	5	4	3	2	1
2.	Organisasi tempat saya bekerja selalu menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja di setiap akhir tahun anggaran.	5	4	3	2	1
3.	Saya merasa sistem komunikasi organisasi tempat saya bekerja ini terbuka kepada masyarakat.	5	4	3	2	1
4.	Bagi saya sosialisasi program dan kebijakan, selalu dilakukan kepada masyarakat.	5	4	3	2	1
5.	Setahu saya selama ini aliran penggunaan dana dari tempat saya bekerja disampaikan kepada masyarakat dengan terbuka.	5	4	3	2	1
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas khusus yang diminta atasan secara mendadak.	5	4	3	2	1
7.	Saya selalu mampu mencapai sasaran yang ditetapkan.	5	4	3	2	1
8.	saya selalu meminta bantuan kepada rekan kerja apabila saya mengalami kesulitan.	5	4	3	2	1
9.	Saya selalu mempunyai inisiatif sendiri untuk mencari solusi terhadap masalah pekerjaan yang saya hadapi.	5	4	3	2	1
10.	Bagi saya organisasi tempat saya bekerja aktif dalam menanggapi kebutuhan masyarakat.	5	4	3	2	1
11.	Menurut saya organisasi tempat saya bekerja selalu mempertimbangkan aspirasi masyarakat dalam menyusun suatu kebijakan.	5	4	3	2	1
12.	Saya sebagai seorang Pegawai menganggap aspirasi masyarakat penting untuk didengar dan ditindak lanjuti.	5	4	3	2	1
13.	Saya merasa diperlakukan secara adil dalam organisasi tempat saya bekerja.	5	4	3	2	1
14.	Dalam organisasi tempat saya bekerja membedakan jenis kelamin dalam penempatan jabatan.	5	4	3	2	1

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
15.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan.	5	4	3	2	1
16.	Saya merasa fasilitas yang tersedia di kantor sudah memadai untuk membantu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.	5	4	3	2	1
17.	Saya merasa dana yang diberikan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan sudah cukup sesuai.	5	4	3	2	1
18.	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.	5	4	3	2	1
19.	Bagi saya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan sudah sesuai.	5	4	3	2	1
20.	Saya sering mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan akibat keterbatasan waktu yang diberikan.	5	4	3	2	1

Bagian 5

No.	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa, pimpinan puas dan menghargai hasil kerja saya.	5	4	3	2	1
2.	Bagi saya pimpinan perlu memprioritaskan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.	5	4	3	2	1
3.	Saya merasa pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan akan sangat membantu menyelesaikan tugas dengan baik.	5	4	3	2	1
4.	Saya merasa penguasaan terhadap tugas akan membebani saya, sebab orang lain tidak akan bisa mengerjakannya.	5	4	3	2	1
5.	Saya merasa mampu menggunakan peralatan kantor yang tersedia secara optimal.	5	4	3	2	1
6.	Dalam hal mengerjakan pekerjaan, pimpinan selalu menghendaki efisiensi kerja.	5	4	3	2	1
7.	Bagi saya efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan tugas akan menyebabkan lambatnya penyelesaian tugas.	5	4	3	2	1
8.	Bagi saya perencanaan yang baik merupakan kunci bagi efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan.	5	4	3	2	1
9.	Efisiensi dan efektivitas akan membuat kemampuan organisasi terbatas.	5	4	3	2	1
10.	Saya akan berupaya bekerja dengan mekanisme yang berlaku dalam organisasi.	5	4	3	2	1
11.	Saya akan memegang teguh kepercayaan yang telah diberikan oleh pimpinan.	5	4	3	2	1
12.	Saya akan berupaya menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan penuh tanggung jawab melebihi kepentingan pribadi dan keluarga.	5	4	3	2	1
13.	Saya merasa sering berbeda pendapat dengan pimpinan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya.	5	4	3	2	1
14.	Saya selalu bekerja dengan giat dan semangat serta mengikuti petunjuk pimpinan.	5	4	3	2	1
15.	Saya akan bersemangat bekerja jika pekerjaan itu memberikan keuntungan finansial bagi saya.	5	4	3	2	1

TERIMAKASIH ATAS PARTISIPASI DAN KELENGKAPAN JAWABAN BAPAK/IBU

SURAT PERIZINAN PENELITIAN



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/111/9/2016

Membaca Surat Tanggal	WAKIL DEKAN 7 SEPTEMBER 2016	Nomor Perihal	1431/A.4-11/AKT/IX/2016 IJIN PENELITIAN/RISET
--------------------------	---	------------------	--

Mengingat:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta

DIJIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **RISKA INDAH SETYANINGRUM** NIP./NIM : **20130420113**
 Alamat : **FAKULTAS EKONOMI, AKUNTANSI, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**
 Judul : **PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (MEANING, SELF DETERMINATION DAN IMPACT) TERHADAP KINERJA SKPD MELALUI GGG SEBAGAI VARIABEL MODERATING**
 Lokasi :
 Waktu : **8 SEPTEMBER 2016 s.d 8 DESEMBER 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjapro.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib menaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjapro.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **8 SEPTEMBER 2016**
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perakomodan dan Pembangunan
 Ut
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. BUPATI BANTUL C.Q BAPPEDA BANTUL
4. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
5. BUPATI GUNUNGKIDUL C.Q KPPTSP GUNUNGKIDUL
6. BUPATI KULON PROGO C.Q KPT KULON PROGO
7. WAKIL DEKAN, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
8. YANG BERSANGKUTAN



DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515865, 515866, 562682
 Fax (0274) 555241
 E-MAIL : perizinan@jogjakota.go.id
 HOTLINE SMS : 081227625000 HOT LINE EMAIL : upik@jogjakota.go.id
 WEBSITE : www.perizinan.jogjakota.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/3184
6299/34

- Membaca Surat : Dari Surat Izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
 Nomor : 070/REG/v/111/9/2016 Tanggal : 8 September 2016
- Mengingat : 1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
 2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
 3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
 4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
 5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
- Dijijinkan Kepada : Nama : RISKA INDAH SETYANINGRUM
 No. Mhs/ NIM : 20130420113
 Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Ekonomi - UMY
 Alamat : Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yk
 Penanggungjawab : Dr. Ietje Nasaruddin, S.E., M.Si. Ak., CA
 Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal ; PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (MEANING, SELF DETERMINATION, DAN IMPACT) TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH MELALUI GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten/Kota - DIY)
- Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
 Waktu : 8 September 2016 s/d 8 Desember 2016
 Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
 Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
 2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
 3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
 4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan
 Pemegang Izin

RISKA INDAH
 SETYANINGRUM



Dikeluarkan di : Yogyakarta
 Pada Tanggal : 09 September 2016
 An. Kepala Dinas Perizinan
 Sekretaris



Dra. CHRISTY DEWAYANI, MM
 NIP. 196304081986032019

Tembusan Kepada :

- Yth 1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
 2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
 3. Ka. BAPPEDA Kota Yogyakarta
 4. Ka. Bag. Tapem Setda Kota Yogyakarta

 <p>PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (B A P P E D A) Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796 Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id</p>	
<p>SURAT KETERANGAN/IZIN Nomor : 070 / Reg / 4095 / S1 / 2016</p>	
Menunjuk Surat	: Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/REGN/111/9/2016 Tanggal : 08 September 2016 Perihal : SURAT KETERANGAN IJIN
Mengingat	: a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul; b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta; c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.
Diizinkan kepada	
Nama	: RISKA INDAH SETYANINGRUM
P. T / Alamat	: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UMY Jl. Ringroad Barat, Tamantirto
NIP/NIM/No. KTP	: 20130420113
Nomor Telp./HP	: 087838294445
Tema/Judul Kegiatan	: PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (MEANING, SELF DETERMINATION, DAN IMPACT) TERHADAP KINERJA SKPD MELALUI GGG SEBAGAI VARIABEL MODERATING
Lokasi	: BAGIAN PEMDES, BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH, TATA PEMERINTAHAN, BAPPEDA, DPPKAD, KPPD
Waktu	: 20 Oktober 2016 s/d 08 Desember 2016
Dengan ketentuan sebagai berikut :	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya; 2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku; 3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan; 4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk <i>softcopy</i> (CD) dan <i>hardcopy</i> kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan; 5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas; 6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan 7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah. 	
Dikeluarkan di : Bantul Pada tanggal : 20 Oktober 2016	
A.n. Kepala, Kepala Bidang Data, Penelitian dan Pengembangan u.b. Kasubbid DSP  Ir. Edl Purwanto, M.Eng NIP. 196407101997031004	
Tembusan disampaikan kepada Yth.	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bupati Kab. Bantul (sebagai laporan) 2. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul 3. Ka. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kab. Bantul 4. Ka. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Bantul 5. Ka. Badan Kepegawain Daerah Kab. Bantul 6. Kepala Bagian Pemerintahan Desa 7. Kepala Bagian Tata Pemerintahan 8. Kepala Bagian Kerjasama dan Pengembangan Potensi Daerah 9. Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UMY 	



PEMERINTAH KABUPATEN KULON PROGO
BADAN PENANAMAN MODAL DAN PERIZINAN TERPADU
 Unit 1: Jl. Perwakilan No. 1, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 775208 Kode Pos 55611
 Unit 2: Jl. KHA Dahlan, Wates, Kulon Progo Telp.(0274) 774402 Kode Pos 55611
 Website: bpmpt.kulonprogokab.go.id Email : bpmpt@kulonprogokab.go.id

SURAT KETERANGAN / IZIN

Nomor : 070.2 /00882/X/2016

Memperhatikan : Surat dari Sekretariat Daerah Provinsi DIY Nomor: 070/REG/v/111/9/2016, Tanggal: 08 September 2016, Perihal: Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
 2. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
 3. Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor : 16 Tahun 2012 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah;
 4. Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor : 73 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Unsur Organisasi Terendah Pada Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu..

Dizinkan kepada : **RISKA INDAH SETYANINGRUM**
 NIM / NIP : 20130420113
 PT/Instansi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
 Keperluan : IZIN PENELITIAN
 Judul/Tema : PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (MEANING, SELF, DETERMINATION, DAN IMPACT) TERHADAP KINERJA SATUAN PERANGKAT DAERAH MELALUI GGG SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Lokasi : PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KULON PROGO

Waktu : 08 September 2016 s/d 08 Desember 2016

1. Terlebih dahulu menemui/melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku.
3. Wajib menyerahkan hasil Penelitian/Riset kepada Bupati Kulon Progo c.q. Kepala Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Kabupaten Kulon Progo.
4. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk kepentingan ilmiah.
5. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi tanggung jawab sepenuhnya peneliti
6. Surat izin ini dapat diajukan untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
7. Surat izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Ditetapkan di : Wates
 Pada Tanggal : 27 Oktober 2016

KEPALA
BADAN PENANAMAN MODAL
DAN PERIZINAN TERPADU
KABUPATEN KULON PROGO
Agung KURNIAWAN, S.I.P., M.Si
 Pembina Utama Muda; IV/c
 NIP. 19640805 199603 1 005

Tembusan kepada Yth. :

1. Bupati Kulon Progo (Sebagai Laporan)
2. Kepala Bappeda Kabupaten Kulon Progo
3. Kepala Kesbangpol Kabupaten Kulon Progo
4. Kepala Dinas/Badan/Kantor.....
5. Yang bersangkutan
6. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL
KANTOR PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU
 Alamat : Jalan Brigjen Katamsa No. 1 Tlp (0274) 391942 Wonosari 55812

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 0903/PEN/XI/2016

Membaca : Surat dari SEKRETARIAT DAERAH, Nomor : 070/REG/V/111/9/2016 tanggal 08 September 2016, hal : Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1983 tentang Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Daerah;
 2. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di lingkungan Departemen Dalam Negeri;
 3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 38/12/2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;

Dijinkan kepada :
 Nama : **Riska Indah Setyaningrum NIM : 20130420113**
 Fakultas/Instansi : Ekonomi/UMY
 Alamat Instansi : Jl. Lingkar Barat, Tamantirto, Kasihan, Bantul
 Alamat Rumah : Salam RT 14, Patalan, Jetis, Bantul
 Keperluan : Ijin penelitian dengan judul : "PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS(MEANING, SELF DETERMINATION, DAN IMPACT) TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH MELALUI GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN/ KOTA - DIY)"

Lokasi Penelitian : DPPKAD, BAPPEDA, BKD, BPMPKB, KPMP dan Setda Kab. Gunungkidul
 Dosen Pembimbing : Dr. LetjeNazaruddin, S.E., M.Si.Ak.,CA
 Waktunya : Mulai tanggal : 01 November 2016 s/d 01 Februari 2017
 Dengan ketentuan :

Terlebih dahulu memenuhi/melaporkan diri kepada Pejabat setempat (Camat, Lurah/Kepala Desa, Kepala Instansi) untuk mendapat petunjuk seperlunya.

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
 2. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Bupati Gunungkidul (cq. BAPPEDA Kab. Gunungkidul) dalam bentuk *softcopy format pdf* yang tersimpan dalam keping compact Disk (CD) dan dalam bentuk data yang dikirim via e-mail ke alamat : litbanabappeda.gk@gmail.com dengan tembusan ke Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah dengan alamat e-mail : kpadgunungkidul@gmail.com.
 3. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
 4. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
 5. Surat ijin ini dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.
- Kemudian kepada para Pejabat Pemerintah setempat diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Dikeluarkan di : Wonosari
 Pada Tanggal 01 November 2016
 An. BUPATI GUNUNGKIDUL
 KEPALA



Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Gunungkidul (Sebagai Laporan);
2. Kepala BAPPEDA Kab. Gunungkidul;
3. Kepala Kantor KESBANGPOL Kab. Gunungkidul;
4. Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kab. Gunungkidul;;
5. Kepala Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kab. Gunungkidul;;
6. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kab. Gunungkidul;
7. Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Keluarga Berencana Kab. Gunungkidul;
8. Setda Kab. Gunungkidul;



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimile (0274) 868800
Website: www.bappeda.slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 3802 / 2016

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata,
Dan Izin Praktik Kerja Lapangan,
Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
Nomor : 070/Kesbang/3650/2016
Hal : Rekomendasi Penelitian
Tanggal : 31 Oktober 2016

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : RISKA INDAH SETYANINGRUM
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 20130420113
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Lingkar Barat Tamantirto Kasihan Bantul Yogyakarta
Alamat Rumah : Salam Patalan Jetis Bantul
No. Telp / HP : 087838294445
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, PERAN AUDIT INTERNAL DAN
PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS (MEANING SELF DETERMINATION DAN
IMPACT) TERHADAP KINERJA SKPD MELALUI GOOG GOVERNMENT
GOVERNANCE SEBAGAI VARIABEL MODERATING**
Lokasi : BAPPEDA, BKD, DPKAD, Setda, DISNAKERSOS dan DIPENDA Kab. Sle
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 31 Oktober 2016 s/d 30 Januari 2017

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 31 Oktober 2016

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala BKD Kab. Sleman
3. Kepala Bappeda Kab. Sleman
4. Kepala DPKAD Kab. Sleman
5. Kepala Dinas Pendapatan Daerah Kab. Sleman
6. Kepala Dinas Tenaga Kerja & Sosial Kab. Sleman
7. Kepala Bag. Tapem Setda Kab. Sleman
8. Dekan Fak. Ekonomi UMY
9. Yang Bersangkutan

Sekretaris
Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan

LENNY MARYATUN, S.I.P, MT

DAFTAR DEMOGRAFI RESPONDEN

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Wanita	43-50 tahun	S1	21 tahun keatas
2	Wanita	35-42 tahun	S1	11-15 tahun
3	Wanita	35-42 tahun	S1	6-10 tahun
4	Pria	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
5	Pria	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
6	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
7	Pria	35-42 tahun	D3	6-10 tahun
8	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
9	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
10	Pria	43-50 tahun	D3	16-20 tahun
11	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
12	Wanita	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
13	Wanita	35-42 tahun	SLTA	6-10 tahun
14	Pria	35-42 tahun	S1	21 tahun keatas
15	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
16	Pria	27-34 tahun	S2	6-10 tahun
17	Pria	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
18	Wanita	35-42 tahun	S1	16-20 tahun
19	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
20	Pria	27-34 tahun	S1	11-15 tahun
21	Pria	35-42 tahun	S1	16-20 tahun
22	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
23	Pria	35-42 tahun	S1	11-15 tahun
24	Wanita	35-42 tahun	S1	11-15 tahun
25	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
26	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
27	Wanita	35-42 tahun	S2	16-20 tahun
28	Wanita	43-50 tahun	S1	21 tahun keatas
29	Wanita	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
30	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
31	Pria	27-34 tahun	S1	6-10 tahun
32	Pria	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
33	Wanita	35-42 tahun	S1	16-20 tahun
34	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
35	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
36	Pria	51 tahun ke atas	S2	21 tahun keatas

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
37	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
38	Pria	27-34 tahun	S1	6-10 tahun
39	Pria	35-42 tahun	S1	6-10 tahun
40	Wanita	35-42 tahun	S1	6-10 tahun
41	Wanita	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
42	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
43	Wanita	35-42 tahun	S1	6-10 tahun
44	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
45	Wanita	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
46	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
47	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
48	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
49	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
50	Pria	35-42 tahun	S1	11-15 tahun
51	Pria	27-34 tahun	S1	0-5 tahun
52	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
53	Pria	51 tahun ke atas	SLTA	21 tahun keatas
54	Pria	35-42 tahun	S1	6-10 tahun
55	Wanita	27-34 tahun	S2	6-10 tahun
56	Pria	35-42 tahun	S1	16-20 tahun
57	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
58	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
59	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
60	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
61	Wanita	43-50 tahun	S1	21 tahun keatas
62	Wanita	43-50 tahun	S1	21 tahun keatas
63	Wanita	35-42 tahun	D3	6-10 tahun
64	Pria	51 tahun ke atas	D3	21 tahun keatas
65	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
66	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
67	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
68	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
69	Wanita	43-50 Tahun	S1	21 tahun keatas
70	Wanita	51 tahun ke atas	S2	21 tahun keatas
71	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
72	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
73	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
74	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
75	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun

NO.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
76	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
77	Wanita	19-26 tahun	S1	0-5 tahun
78	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
79	Pria	35-42 tahun	S2	21 tahun keatas
80	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
81	Pria	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
82	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
83	Wanita	43-50 tahun	S1	16-20 tahun
84	Pria	51 tahun ke atas	S2	21 tahun keatas
85	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
86	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
87	Wanita	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
88	Wanita	43-50 tahun	S1	21 tahun keatas
89	Pria	43-50 tahun	S1	21 tahun keatas
90	Wanita	43-50 tahun	S1	6-10 tahun
91	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
92	Pria	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
93	Pria	35-42 tahun	S2	16-20 tahun
94	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
95	Wanita	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
96	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
97	Wanita	51 tahun ke atas	D3	16-20 tahun
98	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
99	Pria	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
100	Wanita	27-34 tahun	S1	6-10 tahun
101	Wanita	43-50 tahun	SLTA	21 tahun keatas
102	Wanita	43-50 tahun	S2	16-20 tahun
103	Pria	35-42 tahun	S1	16-20 tahun
104	Wanita	51 tahun ke atas	S1	21 tahun keatas
105	Wanita	35-42 tahun	SLTA	11-15 tahun
106	Wanita	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas
107	Wanita	27-34 tahun	S1	6-10 tahun
108	Pria	43-50 tahun	S2	21 tahun keatas

HASIL JAWABAN RESPONDEN														
NO.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TKK	PAI1	PAI2	PAI3	PAI4	PAI5	PAI6	PAI7	TPAI
40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	5	33
42	3	3	3	4	4	17	4	5	5	5	5	5	5	34
43	3	3	3	4	4	17	4	5	5	5	5	5	5	34
44	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28
45	4	4	4	3	4	19	4	5	3	4	4	4	4	28
46	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	4	4	5	31
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	5	32
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
49	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
51	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	5	4	4	31
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
53	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	5	5	35
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	4	27
56	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26
57	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
58	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	28
59	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	5	28
60	5	5	5	5	5	25	5	5	4	3	3	4	4	28
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
62	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26
63	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
64	4	4	5	4	4	21	5	2	5	4	5	5	5	31
65	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	29
66	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	4	4	26
68	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	4	5	29
70	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	3	4	24
73	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
74	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	29
75	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	4	4	4	28
76	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	3	4	27
77	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
78	4	4	4	3	3	18	4	3	3	4	4	3	4	25

HASIL JAWABAN RESPONDEN														
NO.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	TKK	PAI1	PAI2	PAI3	PAI4	PAI5	PAI6	PAI7	TPAI
79	2	2	3	3	4	14	4	4	3	3	4	4	4	26
80	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
81	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	5	4	31
82	2	2	2	3	3	12	4	4	4	4	4	4	4	28
83	5	4	4	5	5	23	2	4	4	4	4	3	4	25
84	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
85	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	5	5	32
86	5	4	4	4	4	21	4	5	2	3	4	2	4	24
87	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	5	4	33
88	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	4	32
89	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
90	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	4	4	4	4	20	4	5	3	4	4	5	5	30
92	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	5	29
93	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	4	4	26
94	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	3	3	22
95	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
96	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	29
97	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	4	4	25
98	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
99	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28
100	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	4	27
101	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	31
102	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
103	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	5	5	34
104	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
105	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	5	4	30
106	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	4	4	26
107	4	4	5	5	4	22	5	4	4	3	4	4	4	28
108	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	4	4	25

HASIL JAWABAN RESPONDEN												
NO.	Mean1	Mean2	Mean3	Tmean	SLD1	SLD2	SLD3	TSLD	IPC1	IPC2	IPC3	TIPC
1	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	12
2	5	5	5	15	5	4	5	14	4	2	2	8
3	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	12
4	5	5	5	15	4	4	3	11	3	3	3	9
5	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
6	4	3	3	10	3	5	4	12	4	3	4	11
7	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12
8	4	5	4	13	4	4	4	12	4	3	3	10
9	4	4	4	12	3	2	4	9	4	4	3	11
10	5	4	4	13	4	4	4	12	3	5	4	12
11	4	5	5	14	4	3	3	10	3	3	3	9
12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
13	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9
14	5	4	4	13	3	4	3	10	3	3	3	9
15	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9
16	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
17	3	4	4	11	2	2	3	7	2	3	2	7
18	3	3	3	9	5	3	4	12	3	3	5	11
19	4	3	4	11	4	3	3	10	3	3	3	9
20	5	4	4	13	5	4	4	13	5	5	5	15
21	5	4	4	13	3	3	4	10	4	3	3	10
22	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12
23	5	5	4	14	4	2	2	8	4	3	2	9
24	5	5	5	15	4	4	4	12	3	4	4	11
25	4	4	4	12	3	2	3	8	2	2	2	6
26	5	5	4	14	4	2	2	8	2	2	2	6
27	5	5	5	15	5	4	5	14	4	4	4	12
28	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9
29	4	4	4	12	3	3	4	10	4	3	3	10
30	4	5	4	13	3	4	3	10	3	3	3	9
31	5	5	5	15	4	4	4	12	4	3	3	10
32	4	4	3	11	4	3	3	10	3	3	4	10
33	5	5	4	14	4	4	4	12	4	4	4	12
34	4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	4	14
35	4	4	4	12	3	2	2	7	2	2	2	6
36	4	4	4	12	3	2	3	8	3	3	3	9
37	5	4	4	13	4	4	4	12	3	3	3	9
38	4	4	4	12	4	3	4	11	4	2	2	8
39	4	4	4	12	4	4	4	12	2	2	2	6

HASIL JAWABAN RESPONDEN												
NO.	Mean1	Mean2	Mean3	Tmean	SLD1	SLD2	SLD3	TSLD	IPC1	IPC2	IPC3	TIPC
40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
41	3	3	3	9	3	3	5	11	3	3	3	9
42	4	4	3	11	4	4	4	12	3	3	3	9
43	4	4	3	11	4	4	4	12	3	3	3	9
44	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
45	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	12
46	5	4	5	14	4	2	4	10	4	2	2	8
47	5	4	4	13	4	4	3	11	4	4	4	12
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
49	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9
50	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
51	4	3	4	11	5	4	4	13	5	3	4	12
52	4	4	3	11	2	2	3	7	3	4	4	11
53	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
54	4	3	3	10	3	3	3	9	2	2	2	6
55	4	4	3	11	3	3	3	9	4	3	4	11
56	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	9
57	4	3	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12
58	4	4	4	12	4	2	4	10	2	2	2	6
59	5	4	5	14	4	3	4	11	4	4	4	12
60	3	3	3	9	4	4	4	12	4	3	3	10
61	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	4	10
62	5	5	5	15	4	3	4	11	4	4	3	11
63	4	4	5	13	4	4	4	12	3	3	3	9
64	5	4	4	13	4	2	2	8	3	2	2	7
65	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
66	5	4	4	13	4	2	4	10	4	4	4	12
67	4	4	4	12	4	2	4	10	4	4	4	12
68	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15
69	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	4	12
70	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
71	3	4	4	11	3	3	3	9	3	3	3	9
72	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
73	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	3	9
74	5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	4	12
75	5	4	4	13	4	3	4	11	4	3	3	10
76	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	9
77	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9
78	5	4	4	13	3	3	4	10	3	3	3	9

HASIL JAWABAN RESPONDEN												
NO.	Mean1	Mean2	Mean3	Tmean	SLD1	SLD2	SLD3	TSLD	IPC1	IPC2	IPC3	TIPC
79	3	3	3	9	3	2	3	8	3	3	3	9
80	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
81	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
82	4	4	4	12	1	1	1	3	1	1	1	3
83	5	5	5	15	4	2	3	9	4	3	4	11
84	4	4	4	12	4	3	4	11	4	3	3	10
85	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	3	9
86	4	4	4	12	2	2	4	8	3	3	3	9
87	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	9
88	4	4	4	12	3	4	3	10	3	3	3	9
89	4	5	4	13	5	4	5	14	3	5	3	11
90	5	5	5	15	2	2	4	8	4	4	4	12
91	5	5	5	15	4	3	4	11	4	4	4	12
92	4	4	4	12	3	3	4	10	3	3	3	9
93	4	4	4	12	3	2	3	8	3	3	3	9
94	4	4	4	12	3	2	1	6	1	1	1	3
95	3	3	3	9	3	5	5	13	3	3	3	9
96	4	5	4	13	3	3	3	9	3	3	3	9
97	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
98	4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	3	9
99	4	4	3	11	3	3	4	10	4	4	3	11
100	4	4	4	12	3	3	3	9	2	2	2	6
101	4	4	4	12	3	4	4	11	3	4	4	11
102	5	4	4	13	4	4	4	12	3	3	2	8
103	5	5	5	15	4	5	5	14	5	5	5	15
104	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15
105	4	3	4	11	2	2	2	6	3	3	2	8
106	3	3	4	10	3	2	2	7	2	2	2	6
107	5	2	5	12	2	1	4	7	4	2	3	9
108	4	3	4	11	3	2	2	7	2	2	2	6

HASIL JAWABAN RESPONDEN											
NO.	GGG1	GGG2	GGG3	GGG4	GGG5	GGG6	GGG7	GGG8	GGG9	GGG10	GGG11
1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3
2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4
9	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
10	4	5	4	2	2	4	4	5	2	4	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
13	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
14	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4
15	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
17	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3
24	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4
25	3	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3
26	5	5	4	4	4	3	5	4	2	4	4
27	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
28	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4
29	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
30	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
31	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
32	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
34	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
35	4	5	4	4	3	3	3	5	3	4	4
36	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
37	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
38	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN											
NO.	GGG1	GGG2	GGG3	GGG4	GGG5	GGG6	GGG7	GGG8	GGG9	GGG10	GGG11
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
41	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
43	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
44	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4
45	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
46	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4
47	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4
52	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3
53	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
54	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
56	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
58	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
60	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	4
61	4	4	2	5	4	4	2	4	4	4	4
62	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
63	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
64	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
66	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
67	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
68	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
72	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
73	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
75	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4
76	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN											
NO.	GGG1	GGG2	GGG3	GGG4	GGG5	GGG6	GGG7	GGG8	GGG9	GGG10	GGG11
78	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3
79	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
80	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
81	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
82	2	5	4	2	2	2	2	5	3	5	4
83	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3
84	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
85	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
86	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3
87	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3
88	4	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3
89	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4
91	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
92	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
93	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
94	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
96	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4
97	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3
98	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
99	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
100	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3
101	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
102	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
103	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
106	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
107	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4
108	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4

HASIL JAWABAN RESPONDEN										
NO.	GGG12	GGG13	GGG14	GGG15	GGG16	GGG17	GGG18	GGG19	GGG20	TGGG
39	4	3	3	4	4	4	4	4	4	78
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
41	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	77
43	3	3	4	4	4	4	4	3	4	76
44	4	3	4	4	3	3	3	4	3	71
45	3	4	4	3	4	4	4	3	4	73
46	4	3	4	4	3	4	3	4	4	74
47	3	3	4	4	4	4	4	3	4	78
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
49	4	4	4	3	4	3	4	3	4	73
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85
51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	80
52	4	3	4	3	3	4	3	4	3	69
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
54	4	4	4	4	4	3	3	3	3	73
55	4	3	4	3	4	4	3	4	4	75
56	3	3	4	4	4	4	4	3	4	72
57	4	3	4	4	4	4	4	3	3	76
58	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76
59	3	3	3	3	3	4	3	2	4	67
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
61	4	4	4	3	4	3	3	3	4	73
62	3	3	4	4	4	4	3	3	4	69
63	4	4	3	3	4	3	4	4	3	73
64	4	3	4	3	4	4	4	3	4	79
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
66	4	3	4	4	3	3	4	3	4	72
67	4	3	4	4	4	4	4	3	3	72
68	3	4	4	3	4	4	5	4	4	82
69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
70	4	3	3	4	4	3	4	4	4	77
71	3	3	4	3	3	4	4	4	4	73
72	4	3	4	4	4	4	3	3	3	75
73	4	4	3	4	3	4	4	4	4	73
74	4	5	4	4	4	5	4	4	4	85
75	3	4	4	4	4	4	3	3	4	75
76	4	3	3	4	4	3	4	3	4	68
77	3	3	4	3	3	4	4	4	4	75

HASIL JAWABAN RESPONDEN										
NO.	GGG12	GGG13	GGG14	GGG15	GGG16	GGG17	GGG18	GGG19	GGG20	TGGG
78	4	3	4	3	4	4	3	3	4	78
79	3	3	4	4	4	3	4	4	3	70
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	72
81	3	4	3	4	4	3	4	3	5	75
82	4	4	4	4	4	4	5	4	5	74
83	3	4	4	3	4	4	4	4	4	83
84	4	3	4	4	4	4	4	3	4	73
85	3	4	4	3	4	4	4	4	4	81
86	4	3	4	4	4	4	4	3	5	73
87	3	4	3	4	3	4	3	3	3	74
88	4	3	4	3	4	3	4	3	3	74
89	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85
90	4	3	3	4	3	4	4	4	4	74
91	4	4	4	4	4	4	5	3	5	75
92	4	3	4	4	4	4	4	4	4	76
93	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
94	4	2	3	4	3	3	4	4	4	66
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
96	4	4	4	4	4	4	5	4	5	80
97	4	4	4	4	3	3	4	3	4	75
98	4	3	4	4	4	4	4	4	4	70
99	4	3	4	3	4	3	4	3	4	71
100	3	3	4	4	4	4	3	4	4	74
101	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
102	4	4	4	4	3	4	4	4	5	74
103	3	3	4	4	4	3	4	4	4	79
104	4	5	4	4	4	4	5	4	5	94
105	4	4	4	3	4	4	4	3	3	74
106	4	3	4	4	3	4	4	3	4	70
107	4	5	4	4	4	4	4	3	4	82
108	4	3	3	3	4	3	4	3	4	70

HASIL JAWABAN RESPONDEN								
NO.	KSKPD1	KSKPD2	KSKPD3	KSKPD4	KSKPD5	KSKPD6	KSKPD7	KSKPD8
39	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	3	3	3	3	3	2	3
42	4	4	4	3	4	4	2	2
43	4	4	4	3	4	4	2	2
44	3	4	4	3	3	4	3	4
45	3	4	4	3	3	4	4	4
46	3	4	3	3	3	3	2	2
47	4	4	4	3	4	3	2	3
48	4	4	4	3	3	4	2	2
49	4	4	4	3	4	4	3	3
50	5	5	5	3	4	4	2	2
51	4	4	4	3	4	4	2	3
52	4	4	4	3	4	3	2	2
53	3	5	5	4	3	4	5	5
54	4	3	4	3	3	3	3	3
55	4	4	4	3	4	4	3	2
56	4	4	3	3	4	4	2	2
57	4	4	4	3	4	3	3	4
58	3	4	4	3	4	3	2	3
59	4	4	4	3	3	3	4	4
60	3	4	4	3	4	5	2	3
61	4	4	3	3	4	3	3	4
62	3	3	4	3	3	3	2	3
63	4	5	5	3	4	4	2	3
64	4	5	4	3	4	4	2	3
65	4	4	4	3	4	4	4	3
66	4	4	3	3	4	4	2	3
67	3	4	3	3	4	3	3	2
68	4	4	4	3	3	4	3	2
69	4	4	4	4	4	4	4	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	3	3	3	3	3	2	3
72	4	5	4	3	3	3	3	3
73	3	4	3	3	3	3	3	3
74	5	5	4	4	5	5	5	4
75	4	5	4	3	4	4	3	3
76	4	4	4	3	4	4	3	4
77	3	4	4	3	4	4	2	2

HASIL JAWABAN RESPONDEN								
NO.	KSKPD1	KSKPD2	KSKPD3	KSKPD4	KSKPD5	KSKPD6	KSKPD7	KSKPD8
78	5	4	4	3	4	4	3	2
79	4	4	4	3	3	4	3	3
80	4	4	4	3	4	3	3	3
81	4	5	4	3	4	5	2	2
82	4	4	3	3	4	4	2	3
83	4	3	4	3	4	4	3	2
84	4	4	4	3	4	4	2	2
85	4	4	4	3	4	4	2	3
86	4	3	3	3	4	4	2	2
87	4	4	4	4	4	4	3	2
88	4	4	4	3	4	4	3	2
89	4	5	4	3	4	4	3	3
90	3	3	4	3	4	4	2	3
91	4	5	4	3	4	3	2	3
92	4	4	3	3	4	4	2	3
93	4	4	4	3	4	3	4	4
94	3	3	4	3	3	3	2	3
95	3	3	3	3	3	4	3	4
96	4	5	4	3	4	4	3	3
97	3	5	5	3	3	4	3	3
98	4	3	4	3	4	4	3	3
99	4	4	4	3	4	3	3	3
100	3	4	4	3	3	4	2	3
101	3	4	4	3	4	4	3	2
102	3	3	3	3	3	4	3	3
103	3	4	4	3	4	4	3	2
104	4	5	5	5	5	5	3	3
105	3	4	4	3	4	3	4	3
106	3	4	4	3	3	3	3	3
107	4	4	4	3	4	3	3	3
108	3	5	4	3	3	3	3	3

HASIL JAWABAN RESPONDEN								
NO.	KSKPD9	KSKPD10	KSKPD11	KSKPD12	KSKPD13	KSKPD14	KSKPD15	TKSKPD
39	4	5	5	5	4	4	4	63
40	4	4	4	4	4	4	4	60
41	2	3	4	4	3	4	2	46
42	3	3	3	3	4	5	3	51
43	3	3	4	4	4	4	2	51
44	4	3	3	3	4	3	4	52
45	4	5	5	4	4	4	3	58
46	2	4	5	4	3	3	2	46
47	3	3	3	3	4	4	3	50
48	2	3	3	3	5	4	2	48
49	3	3	3	3	4	5	3	53
50	2	4	4	4	5	4	2	55
51	2	4	3	3	4	4	3	51
52	3	4	4	4	4	4	2	51
53	5	4	3	3	4	4	4	61
54	3	3	3	3	4	3	2	47
55	3	4	4	4	4	4	2	53
56	3	4	4	4	4	4	2	51
57	3	3	3	3	4	4	4	53
58	2	4	4	4	4	4	2	50
59	3	4	4	4	4	4	3	55
60	3	3	3	3	4	4	2	50
61	4	4	4	4	4	4	3	55
62	3	3	3	4	4	3	3	47
63	3	4	3	4	4	3	3	54
64	2	4	4	4	3	3	2	51
65	3	4	4	4	4	4	3	56
66	2	4	4	3	4	4	2	50
67	3	4	3	4	4	4	2	49
68	3	4	4	4	4	4	2	52
69	4	4	4	4	4	4	4	59
70	4	4	3	3	4	4	4	58
71	3	4	4	4	4	4	3	49
72	3	4	4	4	4	4	3	54
73	2	4	3	3	4	4	2	47
74	4	4	4	4	5	4	4	66
75	3	3	3	3	5	4	2	53
76	4	3	3	3	4	4	4	55
77	2	4	4	4	4	4	2	50

HASIL JAWABAN RESPONDEN								
NO.	KSKPD9	KSKPD10	KSKPD11	KSKPD12	KSKPD13	KSKPD14	KSKPD15	TKSKPD
78	2	4	4	4	4	4	2	53
79	3	4	4	4	4	4	3	54
80	3	4	4	4	4	4	3	54
81	2	3	3	3	5	4	2	51
82	2	4	3	4	3	4	2	49
83	3	3	4	4	4	5	2	52
84	2	4	4	4	4	4	2	51
85	3	4	4	4	4	4	2	53
86	3	4	3	4	4	4	2	49
87	2	4	4	4	4	4	2	53
88	2	3	4	4	4	4	3	52
89	2	4	4	4	5	4	2	55
90	2	4	4	4	4	4	2	50
91	3	4	5	4	5	4	2	55
92	3	3	3	3	4	4	3	50
93	4	4	4	4	4	4	4	58
94	3	3	3	3	4	3	3	46
95	4	5	5	4	4	4	3	55
96	3	4	4	4	4	4	2	55
97	3	4	4	4	5	4	2	55
98	3	3	3	3	4	4	2	50
99	3	4	3	4	4	4	2	52
100	3	3	3	4	5	4	3	51
101	3	4	4	4	4	4	2	52
102	2	4	4	4	4	4	2	49
103	2	4	4	4	4	4	3	52
104	3	4	4	5	5	4	3	63
105	3	3	3	2	4	4	3	50
106	3	3	3	3	4	4	3	49
107	2	3	3	3	5	4	2	50
108	3	4	4	4	5	4	3	54

HASIL JAWABAN RESPONDEN					
NO.	KK * GGG	PAI*GGG	Mean * GGG	SLD*GGG	IPC*GGG
1	1872	2730	1170	936	936
2	1700	1904	1020	952	544
3	1701	2268	1215	1215	972
4	1425	2250	1125	825	675
5	2000	2800	1500	1500	1500
6	2200	2728	880	1056	968
7	1520	2128	912	836	912
8	1311	1932	897	828	690
9	1480	2072	888	666	814
10	1474	2144	871	804	804
11	1600	2240	1120	800	720
12	1722	2706	984	984	984
13	1743	2822	996	913	747
14	1660	2739	1079	830	747
15	1580	2686	948	869	711
16	1520	2128	912	912	912
17	1005	1608	737	469	469
18	1178	1302	558	744	682
19	1134	1323	693	630	567
20	2070	2700	1170	1170	1350
21	1480	2072	962	740	740
22	1440	2240	960	880	960
23	1420	2130	994	568	639
24	2100	2940	1260	1008	924
25	1300	1690	780	520	390
26	1817	2291	1106	632	474
27	1932	2688	1260	1176	1008
28	1950	2184	936	780	702
29	1541	1675	804	670	670
30	1386	2387	1001	770	693
31	1760	1584	1320	1056	880
32	1400	1820	770	700	700
33	1782	2268	1134	972	972
34	2040	2380	1020	1190	1190
35	1326	1950	936	546	468
36	1332	2072	888	592	666
37	1600	2320	1040	960	720
38	1680	2352	1008	924	672

HASIL JAWABAN RESPONDEN					
NO.	KK * GGG	PAI*GGG	Mean * GGG	SLD*GGG	IPC*GGG
39	1560	2184	936	936	468
40	1540	2156	924	924	924
41	1450	1914	522	638	522
42	1309	2618	847	924	693
43	1292	2584	836	912	684
44	1278	1988	852	781	710
45	1387	2044	657	876	876
46	1628	2294	1036	740	592
47	1560	2496	1014	858	936
48	1580	2212	948	948	948
49	1460	2044	876	730	657
50	2125	2975	1020	1020	850
51	1760	2480	880	1040	960
52	1380	1932	759	483	759
53	1470	2450	840	840	840
54	1460	2044	730	657	438
55	1425	2025	825	675	825
56	1440	1872	864	864	648
57	1520	2128	760	760	912
58	1368	2128	912	760	456
59	1340	1876	938	737	804
60	1975	2212	711	948	790
61	1460	2044	876	876	730
62	1380	1794	1035	759	759
63	1460	2044	949	876	657
64	1659	2449	1027	632	553
65	1600	2320	1040	960	960
66	1512	2016	936	720	864
67	1296	1872	864	720	864
68	1640	2296	984	1230	1230
69	1580	2291	869	869	948
70	1925	2156	924	924	924
71	1460	2044	803	657	657
72	1500	1800	900	900	900
73	1460	2044	876	730	657
74	1870	2465	1275	1105	1020
75	1500	2100	975	825	750
76	1156	1836	816	612	612
77	1500	2100	675	600	675

HASIL JAWABAN RESPONDEN					
NO.	KK * GGG	PAI*GGG	Mean * GGG	SLD*GGG	IPC*GGG
78	1404	1950	1014	780	702
79	980	1820	630	560	630
80	1440	2016	864	864	864
81	1500	2325	975	900	900
82	888	2072	888	222	222
83	1909	2075	1245	747	913
84	1460	2044	876	803	730
85	1620	2592	972	891	729
86	1533	1752	876	584	657
87	1480	2442	888	666	666
88	1480	2368	888	740	666
89	2125	2975	1105	1190	935
90	1480	2072	1110	592	888
91	1500	2250	1125	825	900
92	1368	2204	912	760	684
93	1368	1976	912	608	684
94	1254	1452	792	396	198
95	2500	3500	900	1300	900
96	1600	2320	1040	720	720
97	1500	1875	900	900	900
98	1400	1960	840	770	630
99	1349	1988	781	710	781
100	1406	1998	888	666	444
101	1600	2480	960	880	880
102	1480	2072	962	888	592
103	1738	2686	1185	1106	1185
104	2350	3290	1410	1410	1410
105	1702	2220	814	444	592
106	1050	1820	700	490	420
107	1804	2296	984	574	738
108	1050	1750	770	490	420

FREQUENCY RESPONDEN

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	108	108	108	108
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.47	3.90	4.19	4.06
Median		1.00	4.00	4.00	4.00
Mode		1	4	4	5
Std. Deviation		.502	.927	.690	1.109
Minimum		1	1	2	1
Maximum		2	5	5	5
Sum		159	421	453	438

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	57	52.8	52.8	52.8
	Wanita	51	47.2	47.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-26 tahun	1	.9	.9	.9
	27-34 tahun	8	7.4	7.4	8.3
	35-42 tahun	22	20.4	20.4	28.7
	43-50 tahun	47	43.5	43.5	72.2
	51 tahun ke atas	30	27.8	27.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	4	3.7	3.7	3.7
D3	5	4.6	4.6	8.3
Valid S1	65	60.2	60.2	68.5
S2	34	31.5	31.5	100.0
Total	108	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 tahun	2	1.9	1.9	1.9
6-10 tahun	15	13.9	13.9	15.7
Valid 11-15 tahun	6	5.6	5.6	21.3
16-20 tahun	37	34.3	34.3	55.6
21 tahun ke atas	48	44.4	44.4	100.0
Total	108	100.0	100.0	

FREQUENCY TABEL

VALIDITAS KOMPETENSI KERJA

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.783
Approx. Chi-Square		367.956
Bartlett's Test of Sphericity	df	10
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Kompetensi Kerja 1	.869
Kompetensi Kerja 2	.818
Kompetensi Kerja 3	.868
Kompetensi Kerja 4	.838
Kompetensi Kerja 5	.800

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

RELIABILITAS KOMPETENSI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	5

VALIDITAS PERAN AUDIT INTERNAL

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.869
	Approx. Chi-Square	383.062
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Peran Audit Internal 1	.631
Peran Audit Internal 2	.679
Peran Audit Internal 3	.773
Peran Audit Internal 4	.808
Peran Audit Internal 5	.854
Peran Audit Internal 6	.857
Peran Audit Internal 7	.798

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

RELIABILITAS PERAN AUDIT INTERNAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	7

VALIDITAS MEANING**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.712
	Approx. Chi-Square	112.679
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Meaning 1	.852
Meaning 2	.841
Meaning 3	.879

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

RELIABILITAS MEANING**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	3

VALIDITAS SELF-DETERMINATION**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.695
	Approx. Chi-Square	98.263
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Self-Determination 1	.807
Self-Determination 2	.872
Self-Determination 3	.847

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

RELIABILITAS SELF-DETERMINATION**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	3

VALIDITAS *IMPACT***KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.730
	Approx. Chi-Square	220.525
Bartlett's Test of Sphericity	df	3
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Impact 1	.882
Impact 2	.932
Impact 3	.939

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

RELIABILITAS *IMPACT***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	3

VALIDITAS GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.800
Approx. Chi-Square		843.810
Bartlett's Test of Sphericity	df	190
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
Good Government Governance 1	.602
Good Government Governance 2	.582
Good Government Governance 3	.740
Good Government Governance 4	.614
Good Government Governance 5	.672
Good Government Governance 6	.642
Good Government Governance 7	.654
Good Government Governance 8	.575
Good Government Governance 9	.572
Good Government Governance 10	.622
Good Government Governance 11	.610
Good Government Governance 12	.432
Good Government Governance 13	.599
Good Government Governance 14	.475
Good Government Governance 15	.487
Good Government Governance 16	.407
Good Government Governance 17	.519
Good Government Governance 18	.402
Good Government Governance 19	.537
Good Government Governance 20	.450

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

RELIABILITAS GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	20

VALIDITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.827
Approx. Chi-Square		626.776
Bartlett's Test of Sphericity	df	105
	Sig.	.000

Component Matrix^a

	Component
	1
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 1	.435
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 2	.482
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 3	.618
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 4	.755
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 5	.454
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 6	.478
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 7	.648
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 8	.674
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 9	.662
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 10	.557
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 11	.503
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 12	.455
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 13	.426
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 14	.414
KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah 15	.583

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

RELIABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	15

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69796844
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.810
Asymp. Sig. (2-tailed)		.528

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI HETEROKESDASTISITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.346 ^a	.120	.068	2.21720

a. Predictors: (Constant), Total Good Government Governance , Total Meaning, Total Peran Audit Internal, Total Impact, Total Kompetensi Kerja, Total Self-Determination

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.863	2.933		
Total Kompetensi Kerja	-.115	.107	-.122	-1.070	.287
Total Peran Audit Internal	-.125	.076	-.175	-1.643	.103
Total Meaning	.001	.147	.001	.006	.996
Total Self-Determination	.224	.151	.210	1.489	.139
Total Impact	.151	.128	.153	1.179	.241
Total Good Government Governance	.040	.037	.119	1.071	.287

a. Dependent Variable: RES_2

UJI MULTIKOLINERITAS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.422	3.806

a. Predictors: (Constant), Total Good Government Governance , Total Meaning, Total Peran Audit Internal, Total Impact, Total Kompetensi Kerja, Total Self-Determination

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1219.778	6	203.296	14.033	.000 ^b
	Residual	1463.222	101	14.487		
	Total	2683.000	107			

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

b. Predictors: (Constant), Total Good Government Governance , Total Meaning, Total Peran Audit Internal, Total Impact, Total Kompetensi Kerja, Total Self-Determination

UJI HIPOTESIS REGRESI LINIER SEDERHANA

1. HIPOTESIS 1 (KOMPETENSI KERJA DENGAN KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Kompetensi Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.212 ^a	.045	.036	4.917

- a. Predictors: (Constant), Total Kompetensi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.398	3.960		11.212	.000
Total Kompetensi Kerja	.432	.194	.212	2.230	.028

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

2. HIPOTESIS 2 (PERAN AUDIT INTERNAL KE KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Peran Audit Internal ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja

Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.132 ^a	.017	.008	4.987

a. Predictors: (Constant), Total Peran Audit Internal

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	47.255	4.330		10.912	.000
1 Total Peran Audit Internal	.206	.150	.132	1.374	.172

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

3. HIPOTESIS 3 (*MEANING DENGAN KINERJA SKPD*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Meaning ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja

Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	.091	4.773

a. Predictors: (Constant), Total Meaning

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40.643	3.679		11.048	.000
	Total Meaning	1.018	.297	.316	3.431	.001

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

4. HIPOTESIS 4 (*SELF-DETERMINATION* DENGAN KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Self-Determination ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja

Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.459 ^a	.210	.203	4.471

a. Predictors: (Constant), Total Self-Determination

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.818	2.178		19.197	.000
Total Self-Determination	1.068	.201	.459	5.314	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

5. HIPOTESIS 5 (IMPACT DENGAN KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Impact ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.148	4.622

a. Predictors: (Constant), Total Impact

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.686	1.967		22.722	.000
Total Impact	.849	.192	.395	4.427	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

UJI HIPOTESIS REGRESI BERGANDA (MRA)

6. HIPOTESIS 6 (KOMPETENSI KERJA DAN *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi kerja * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Kompetensi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 ^a	.371	.353	4.027	1.984

a. Predictors: (Constant), Kompetensi kerja * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-31.405	34.801		-.902	.369
Total Kompetensi Kerja	2.333	1.597	1.144	1.461	.147
1 Total Good Government Governance	1.133	.464	1.547	2.440	.016
Kompetensi kerja * Good Government Governance	-.032	.021	-1.760	-1.497	.137

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

7. HIPOTESIS 7 (PERAN AUDIT INTERNAL DAN *GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Peran Audit Internal * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Peran Audit Internal ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641 ^a	.410	.393	3.900	2.023

a. Predictors: (Constant), Peran Audit Internal * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Peran Audit Internal

b. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-53.014	28.006		-1.893	.061
1 Total Peran Audit Internal	2.436	.963	1.565	2.528	.013
Total Good Government Governance	1.450	.364	1.980	3.980	.000
Peran Audit Internal * Good Government Governance	-.034	.012	-2.520	-2.731	.007

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

8. HIPOTESIS 8 (*MEANING DAN GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP KINERJA SKPD*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Meaning* Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Meaning ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.656 ^a	.430	.414	3.835	1.862

- a. Predictors: (Constant), Meaning* Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Meaning
- b. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	84.784	23.512		3.606	.000
Total Meaning	-5.194	1.930	-1.613	-2.691	.008
1 Total Good Government Governance	-.485	.304	-.662	-1.597	.113
Meaning* Good Government Governance	.074	.025	2.426	2.983	.004

- a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

9. HIPOTESIS 9 (SELF-DETERMINATION DAN GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP KINERJA SKPD)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self-Determination * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Self-Determination ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.649 ^a	.422	.405	3.863	1.931

a. Predictors: (Constant), Self-Determination * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Self-Determination

b. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	56.756	22.675		2.503	.014
1 Total Self-Determination	-2.558	1.891	-1.099	-1.353	.179
Total Good Government Governance	-.133	.303	-.182	-.440	.661
Self-Determination * Good Government Governance	.041	.025	1.750	1.663	.099

a. Dependent Variable: Total KinerjaSatuan Kerja Perangkat Daerah

10. HIPOTESIS 10 (*IMPACT DAN GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE TERHADAP KINERJA SKPD*)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Impact * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Impact ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.646 ^a	.417	.400	3.878	1.808

- a. Predictors: (Constant), Impact * Good Government Governance, Total Good Government Governance , Total Impact
- b. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.662	16.872		3.003	.003
Total Impact	-2.481	1.544	-1.154	-1.607	.111
Total Good Government Governance	-.027	.223	-.037	-.121	.904
Impact * Good Government Governance	.038	.020	1.654	1.912	.059

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah