

Good Governance, Komitmen Pegawai, dan Kinerja Aparatur Sektor Publik: Peran Moderasi Pengendalian Internal pada BKAD Kabupaten Muna Barat

La Ode Suharman¹, Muntu Abdullah², Nur Asni³

Universitas Halu Oleo, Universitas Halu Oleo

Laodesuharman006@gmail.com, Muntu.abdullah@uho.ac.id, Nur.asni@uho.ac.id

*Corresponding Author

Submitted: May 16, 2026

Accepted: Jun 2, 2026

Published: Oct 1, 2026

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of good governance and employee commitment on employee performance and to examine the role of internal control in moderating (strengthening) this relationship. The population in this study was all 85 employees at the Regional Finance and Asset Agency of West Muna Regency. The sampling technique used was the census or total sampling method. This study employed a quantitative approach with primary data through questionnaires. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS) including Outer and Inner Models. The results showed that partially, good governance, employee commitment, and internal control had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, internal control was proven to significantly strengthen the influence of good governance and employee commitment on employee performance. These variables simultaneously explained 58,2% of the variation in employee performance. Conclusion: The effective implementation of good governance principles and strong employee commitment can create a professional work environment that increases employee productivity and performance. This impact is more optimal when supported by strong internal control as a consistent oversight mechanism in daily organizational activities. The contribution of this research lies in testing internal control as a moderating mechanism in the relationship between governance, employee commitment, and apparatus performance in regional financial organizations.

Keywords: *Good Governance; Employee Commitment; Employee Performance; Internal Control*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor pemerintah maupun sektor swasta. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kualitas pelayanan publik, kepatuhan terhadap regulasi, serta kontribusi terhadap pencapaian visi pembangunan daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis agar organisasi mampu memberikan pelayanan yang optimal, membangun kepercayaan masyarakat, dan mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik.

Pengelolaan keuangan dan aset daerah merupakan salah satu pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Peran Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) menjadi sangat strategis karena lembaga ini bertanggung jawab memastikan setiap proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pertanggungjawaban anggaran berjalan sesuai prinsip *good governance*. Kinerja yang optimal pada lembaga ini tidak hanya menentukan kualitas pengelolaan keuangan daerah, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap keberhasilan pembangunan serta tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah. Namun, dalam pengelolaan keuangan daerah, masih sering ditemukan berbagai bentuk kesalahan administrasi maupun penyimpangan dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pelaporan keuangan, seperti yang terjadi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Muna Barat.

Berdasarkan studi pendahuluan pada BPKAD Kabupaten Muna Barat, ditemukan adanya

kekeliruan dalam perhitungan persentase anggaran belanja pegawai pada APBD Tahun 2025. Awalnya persentase belanja pegawai diperkirakan mencapai 70 persen, namun setelah dilakukan penyesuaian berdasarkan dokumen KUA-PPAS Tahun 2025, persentase tersebut diketahui hanya sekitar 43 persen. Perbedaan ini terjadi karena dana transfer dari pemerintah pusat sebesar Rp26 miliar yang dialokasikan untuk gaji 1.440 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) belum diperhitungkan secara tepat dalam struktur anggaran daerah.

Dari perspektif *good governance*, kasus pada BKAD Muna Barat mencerminkan masih rendahnya penerapan dari prinsip *good governance*, khususnya pada aspek transparansi, akuntabilitas, dan ketepatan informasi publik. Kondisi ini bisa berpotensi menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kredibilitas pengelolaan keuangan daerah. Padahal, penerapan dari prinsip *good governance* menuntut adanya sistem yang menjamin keakuratan data, keterbukaan informasi, serta pertanggungjawaban yang jelas atas setiap kebijakan yang diambil. Oleh karena itu, penguatan prinsip *good governance* menjadi penting agar proses penganggaran dapat berjalan lebih tertib, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sastrini et al., 2025) yang menunjukkan bahwa prinsip *good governance* berupa transparansi, akuntabilitas dan independensi berpengaruh terhadap kinerja LPD. Penelitian yang dilakukan oleh (Heluka et al., 2022) menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Hasibuan, 2022) menunjukkan terdapat pengaruh dari indikator-indikator *good government governance* terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini & Idayati, 2022) dengan hasil *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Novita Sari et al., 2025) menunjukkan *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain aspek tata kelola, faktor internal berupa komitmen pegawai juga menjadi variabel penting dalam menjelaskan permasalahan tersebut. Rendahnya ketelitian dalam mengidentifikasi dan mengintegrasikan dana transfer mengindikasikan belum optimalnya tingkat loyalitas, tanggung jawab, serta kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Komitmen Pegawai mencerminkan sejauh mana aparatur memiliki keterikatan moral dan tanggung jawab terhadap organisasi, termasuk dalam memastikan setiap proses penganggaran dilakukan secara cermat, akurat, dan sesuai regulasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian yang dilakukan oleh (Viona et al., 2023) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh (Jannah et al., 2024) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh *good governance* dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan bahwa hubungan antara *good governance*, komitmen pegawai, dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Dalam penelitian ini, faktor yang diduga memengaruhi hubungan tersebut adalah pengendalian internal. Secara konseptual, pengendalian internal berperan sebagai mekanisme yang memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan ketentuan, prosedur, dan tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan *good governance* akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh pengendalian internal yang baik karena prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab dapat diterapkan secara konsisten. Demikian pula, komitmen pegawai yang tinggi akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang optimal apabila didukung oleh sistem pengendalian internal yang memadai. Oleh karena itu, pengendalian internal diduga berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh *good governance* dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada BKAD Kabupaten Muna Barat.

Berdasarkan fenomena dan ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *good governance* dan komitmen pegawai dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi.

STUDI LITERATUR

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil
(Novita Sari et al., 2025)	Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi	<i>Good governance</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja Pemerintah, sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah dan sistem pengendalian internal mampu memperkuat pengaruh <i>good governance</i> terhadap kinerja Pemerintah
(Heluka et al., 2022)	Dampak Penerapan <i>Good Governance</i> , Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	<i>Good governance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja instansi Pemerintah, sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja instansi Pemerintah dan sistem pengendalian intern berpengaruh berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja instansi Pemerintah.
(Rizal et al., 2023)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji regresi komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
(Anggraini & Idayati, 2022)	Pengaruh <i>Good Governance</i> Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik	<i>Good governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi
(Maimanah & Nurdiono, 2024)	Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip <i>Good Government Governance</i> terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan: (Studi pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)	Penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sektor keuangan.

Sumber: Data diolah (2026)

Teori Stewardship (*Stewardship Theory*)

Menurut (Raharjo, 2013) teori *stewardship* merepresentasikan kondisi di mana pihak manajemen tidak didorong oleh kepentingan pribadi, melainkan terfokus pada pencapaian tujuan kolektif organisasi. Teori ini mempostulatkan adanya korelasi erat antara kepuasan kerja dengan keberhasilan institusi, yang pada akhirnya memaksimalkan nilai (*utilitas*) bagi pemilik (*prinsipal*) maupun pengelola.

Good Governance

Secara umum, *good governance* diterjemahkan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. Menurut (Serdamayanti, 2017), konsep “baik” dalam terminologi ini mencakup dua dimensi utama. Pertama, dimensi nilai yang fokus pada penghormatan terhadap aspirasi rakyat serta penguatan kapasitas masyarakat demi mewujudkan keadilan sosial, kemandirian, dan pembangunan yang berkesinambungan. Kedua, dimensi fungsional yang menekankan pada efektivitas dan efisiensi pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai sasaran tersebut. Menurut Sarmigi & Maryanto (2020) *good governance* adalah sebuah sistem aturan, proses dan perilaku yang mempengaruhi bagaimana kekuasaan dijalankan pada setiap tingkatan pemerintahan yang berbeda, baik pada pemerintah pusat hingga ke satuan pemerintahan terendah. Variabel ini diukur berdasarkan indikator: Partisipasi, Kepastian Hukum, Transparansi, Tanggung Jawab, Berorientasi Konsensus, Berkeadilan, Efektifitas dan efisien, Akuntabilitas dan Visi Strategis.

Komitmen Pegawai

Komitmen pegawai dapat diartikan sebagai sikap loyalitas dan kesungguhan anggota organisasi dalam menjalankan perannya, yang ditunjukkan melalui rasa memiliki, tanggung jawab, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rizal et al., 2023). Menurut (Sabirin, 2021) Indikator komitmen pegawai adalah pengabdian pada

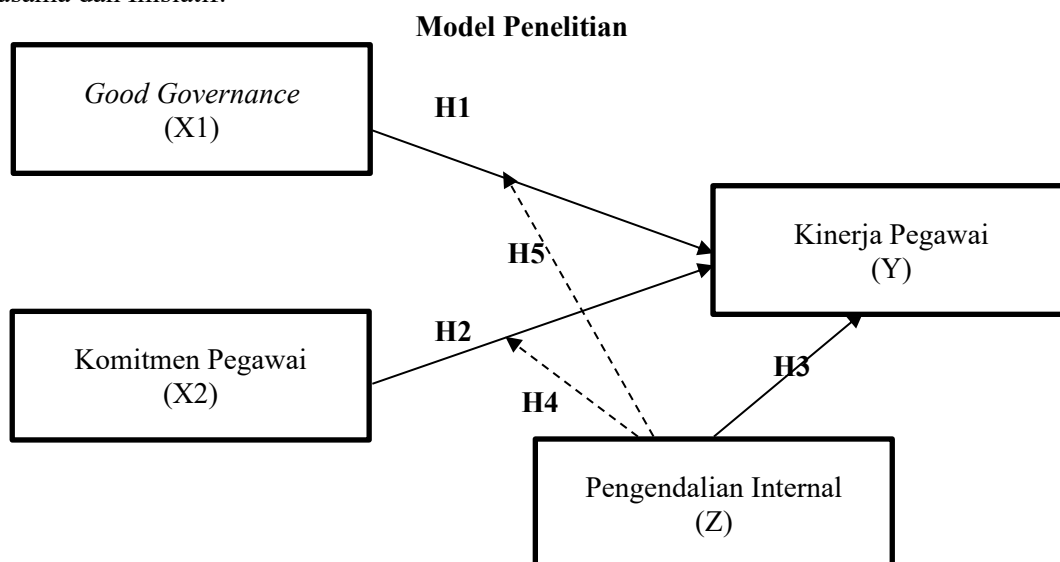
profesi, kewajiban sosial, kemandirian, keyakinan terhadap peraturan profesi dan hubungan dengan sesama profesi.

Pengendalian Internal

Berdasarkan PP No. 60 Tahun 2008, pengendalian intern didefinisikan sebagai rangkaian tindakan berkesinambungan yang melibatkan seluruh jajaran manajemen dan staf. Sistem ini bertujuan untuk memberikan jaminan yang masuk akal dalam mencapai sasaran organisasi, yang mencakup efisiensi operasional, kerahasiaan laporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap hukum. Menurut Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) (2011), pengendalian internal mempunyai beberapa indikator yakni lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan kegiatan pemantauan.

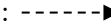
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tidak dihasilkan dari karakteristik individu tetapi merupakan perwujudan dari karya nyata (Masruroh et al., 2023). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017), adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama dan Inisiatif.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Pengaruh Langsung : 
- Pengaruh Tidak Langsung : 
- Pengendalian internal diuji sebagai predictor sekaligus moderator melalui *interaction term*

Hipotesis

Good Governanve Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Teori *Stewardship*, pegawai sebagai pelayan organisasi memiliki kecenderungan untuk bertindak demi kepentingan organisasi dan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi. Penerapan good governance yang ditandai dengan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran dapat menciptakan lingkungan kerja yang terarah, meningkatkan kejelasan tugas, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan bertanggung jawab. Beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh (Sastrini et al., 2025), (Heluka et al., 2022), (Hasibuan & Hasibuan, 2022), (Anggraini & Idayati, 2022), (Saputro

& Efendi, 2022) dan (Maimanah & Nurdiono, 2024) menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi sektor publik. Semakin baik penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam suatu instansi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan karena setiap aktivitas kerja dilakukan berdasarkan tata kelola yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Good Governance* Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Teori *Stewardship* menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan berupaya memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen pegawai mencerminkan tingkat loyalitas, keterikatan, serta kesediaan pegawai untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Rizal et al., 2023), (Viona et al., 2023), (Hidayat & Rudini, 2023) dan (Rahayu & Dahlia, 2023) menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Teori *Stewardship*, pegawai akan menjalankan tugasnya secara optimal apabila didukung oleh sistem organisasi yang mampu mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Pengendalian internal merupakan serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mustopa et al., 2022), (Asyraini, 2025), (Ilahi & Lisda, 2022), (Heluka et al., 2022) menunjukkan bahwa pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pengurangan kesalahan, peningkatan kepatuhan terhadap prosedur, serta optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi. Semakin baik pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin terarah pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian Internal Memoderasi Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Teori *Stewardship*, pegawai sebagai pelaksana tugas organisasi akan berupaya mencapai tujuan organisasi melalui penerapan tata kelola yang baik. *Good governance* yang ditandai dengan transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengendalian internal memperkuat pengaruh *good governance* terhadap kinerja karena prinsip transparansi, akuntabilitas, dan kepatuhan hanya dapat berjalan efektif apabila didukung prosedur kontrol, pemantauan, dan penilaian risiko yang kuat. Pengendalian internal berfungsi memastikan penerapan prinsip-prinsip *good governance* berjalan secara efektif melalui mekanisme pengawasan, evaluasi, dan kepatuhan terhadap prosedur. Semakin baik pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin optimal implementasi *good governance* dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Pengendalian Internal Mampu Memperkuat Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai

Pengendalian Internal Memoderasi Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Teori *Stewardship*, pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi melalui pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab dan berorientasi pada tujuan organisasi. Pengendalian internal berperan sebagai variabel moderasi karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang terkontrol, memberikan pedoman kerja yang

jelas, serta memastikan setiap aktivitas pegawai berjalan sesuai tujuan organisasi. Dengan adanya pengendalian internal yang baik, komitmen pegawai akan lebih efektif diwujudkan dalam bentuk peningkatan kinerja. Dengan demikian, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Pengendalian Internal Mampu Memperkuat Pengaruh Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

METODE

Penelitian ini berlokasi di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Muna Barat dengan fokus pada variabel *Good Governance* (X1) dan Komitmen Pegawai (X2), Kinerja Pegawai, dan Pengendalian Internal. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BKAD Muna Barat yang berjumlah 85 orang, terdiri dari 64 PNS dan 21 PPPK. Dengan menggunakan metode sensus (sampling total), seluruh anggota dijadikan sampel untuk memastikan keterwakilan data yang akurat. Data yang digunakan bersifat kuantitatif yang bersumber dari data primer melalui penyebaran kuesioner, serta didukung oleh data sekunder berupa dokumen laporan akuntabilitas instansi terkait. Penelitian menggunakan skala likert. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menerapkan metode *Partial Least Square* (PLS) mencakup Outer Model dan Inner Model guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus menganalisis peran Pengendalian Internal sebagai variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel tersebut. Menurut (Hartono, 2013) analisis *Partial Least Squares* (PLS) merupakan teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
<i>Good Governance</i> (X1)	(1) Partisipasi, (2) Kepastian Hukum, (3) Transparansi, (4) Tanggung Jawab, (5) Berorientasi Konsensus, (6) Berkeadilan, (7) Efektifitas dan efisien, (8) Akuntabilitas, (9) Visi Strategis. Sarmigi & Maryanto (2020)	19	Likert
Komitmen Pegawai (X2)	(1) Pengabdian pada Profesi, (2) Kewajiban Sosial, (3) Kemandirian, (4) Keyakinan terhadap Peraturan Profesi, (5) Hubungan dengan Sesama Profesi (Sabirin, 2021)	13	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	(1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerjasama, (5). Mangkunegara (2017)	10	Likert
Pengendalian Internal (Z)	(1) Lingkungan Pengendalian, (2) Penilaian Risiko, (3) Aktivitas Pengendalian, (4) Informasi dan Komunikasi, (5) Kegiatan Pemantauan (<i>Monitoring Activities</i>) SPAP (2011)	10	Likert

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	30	35,30
Wanita	55	64,70
Jumlah	85	100

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebaran jenis kelamin lebih didominasi oleh wanita yaitu sebesar 64,70% atau sebanyak 55 responden dari total 85 responden sisanya pria sebanyak 45,30% atau sebanyak 30 responden.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 25 Tahun	9	11
26-30	24	28
31-35	17	20
36-40	15	18
>40	19	23
Jumlah	85	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebaran usia lebih didominasi oleh rentang usia 26-30 tahun yaitu sebesar 28% atau sebanyak 24 responden dari total 85, sedangkan rentang usia <25 tahun yaitu sebesar 11% atau sebanyak 9 responden, rentang usia 31-35 tahun sebesar 20% atau sebanyak 17, rentang usia 36-40 tahun yaitu sebesar 18% responden atau 15 responden, dan rentang usia >40 tahun sebesar 23% atau sebanyak 19 responden.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	1	1,2
Diploma (D1-D3)	3	3,5
Sarjana (S1)	71	83,5
Pascasarjana (S2)	10	11,8
Jumlah	85	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebaran pendidikan lebih didominasi lulusan Sarjana (S1) yaitu sebesar 83,5% atau sebanyak 71 responden dari total 85, sedangkan pendidikan SMA/SMK sebesar 1,2% atau 1 responden, pendidikan Diploma (D1-D3) yaitu sebesar 3,5% atau sebanyak 3 responden sedangkan pendidikan Pascasarjana (S2) yaitu sebesar 11,8% atau sebanyak 10 responden.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data pada setiap variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Statistik Deskriptif

		<i>Good Governance</i>	Komitmen Pegawai	Kinerja Pegawai	Pengendalian Internal
N	Valid	85	85	85	85
	Missing	0	0	0	0
Mean		80.38	46.76	42.45	41.13
Std. Deviation		7.358	4.116	2.901	2.419
Variance		54.142	16.944	8.417	5.852
Minimum		67	39	40	39
Maximum		95	55	49	50

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel, seluruh variabel penelitian memiliki jumlah data yang sama, yaitu 85 responden dengan tidak terdapat data yang hilang (missing = 0), sehingga data dinilai lengkap dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Variabel *Good Governance* memiliki nilai rata-rata sebesar 80,38 dengan standar deviasi 7,358, yang menunjukkan tingkat penerapan yang relatif tinggi dengan variasi data yang cukup besar (rentang nilai 67–95). Variabel Komitmen Pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 46,76 dengan standar deviasi 4,116, yang mengindikasikan bahwa tingkat komitmen pegawai tergolong cukup baik dengan variasi yang

moderat (rentang 39–55). Selanjutnya, variabel Kinerja Pegawai memiliki rata-rata sebesar 42,45 dengan standar deviasi 2,901, menunjukkan bahwa kinerja pegawai relatif stabil dengan tingkat penyebaran data yang lebih kecil (rentang 40–49). Adapun variabel Pengendalian Internal memiliki rata-rata sebesar 41,13 dengan standar deviasi 2,419, yang mengindikasikan bahwa pengendalian internal berada pada kategori cukup baik dengan variasi data yang relatif rendah (rentang 39–50). Secara keseluruhan, keempat variabel menunjukkan distribusi data yang cukup baik dengan tingkat variasi yang masih dalam batas wajar.

Interpretasi Skor Tanggapan Responden

Tabel 7. Interpretasi Skor Tanggapan Responden Masing-Masing Variabel

Variabel	Rata-Rata	Kategori
<i>Good Governance</i> (X1)	4,23	Sangat Baik
Komitmen Pegawai (X2)	4,20	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	4,24	Sangat Baik
Pengendalian Internal (Z)	4,11	Baik

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memperoleh nilai rata-rata di atas 4,00 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti tergolong baik hingga sangat baik. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,24 dengan kategori sangat baik, diikuti oleh *Good Governance* (X1) sebesar 4,23 yang juga berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, Komitmen Pegawai (X2) memperoleh nilai rata-rata 4,20 dengan kategori baik, dan Pengendalian Internal (Z) memiliki nilai rata-rata 4,11 yang juga termasuk kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai penerapan *good governance*, komitmen pegawai, pengendalian internal, serta kinerja pegawai pada instansi yang diteliti telah berjalan dengan baik.

Metode *Partial Least Square* (PLS)

Analisis Outer Model

Validitas Konvergen

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas konvergen bertujuan untuk membuktikan bahwa indikator-indikator dari suatu konstruk (variabel laten) saling menumpuk tinggi dan secara bersama-sama benar-benar mengukur variabel yang dituju. Berdasarkan hasil olah data *Smart PLS*, pemodelan data ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 8. Outer Loading

Indikator	<i>Good Governance</i>	Kinerja Pegawai	Komitmen Pegawai	Pengendalian Internal
Partisipasi	0.784			
Kepastian Hukum	0.818			
Transparansi	0.869			
Tanggung Jawab	0.829			
Berorientasi Konsensus	0.831			
Berkeadilan	0.821			
Efektifitas dan efisien	0.819			
Akuntabilitas	0.802			
Visi Strategis	0.814			
Pengabdian pada Profesi			0.822	
Kewajiban Sosial			0.889	
Kemandirian			0.908	
Keyakinan terhadap Peraturan Profesi			0.890	
Hubungan dengan Sesama Profesi			0.946	
Kualitas kerja		0.763		
Kuantitas kerja		0.770		

Tanggung jawab		0.772		
Kerjasama		0.770		
Inisiatif		0.738		
Lingkungan Pengendalian				0.796
Penilaian Risiko				0.831
Aktivitas Pengendalian				0.755
Informasi dan Komunikasi				0.773
Kegiatan Pemantauan				0.745

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas tampak bawah seluruh indikator yang digunakan pada variabel pada penelitian memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dinyatakan valid. Dengan demikian maka keseluruhan indikator tersebut mampu mereflesikan variabel yang diteliti.

Validitas Diskriminan

Discriminant Validity bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan indikasi bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menjelaskan fenomena yang diukur.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Ket.
Good Governance	0.939	0.940	0.949	0.674	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.820	0.820	0.874	0.582	Reliabel
Komitmen Pegawai	0.938	0.939	0.953	0.803	Reliabel
Pengendalian Internal	0.839	0.843	0.886	0.609	Reliabel

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh variabel mampu menghasilkan nilai *composite reliability* > 0.70 dengan kata lain nilai *composite reliability* telah memenuhi *composite reliability* dan juga dapat diartikan bahwa semua indikator dalam penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel telah memenuhi syarat reliabel.

b. Fornell-Larcker Criterion

Tabel 10. *fornell-larcker criterion*

Variabel	Good Government Governance	Kinerja Pegawai	Komitmen Pegawai	Pengendalian Internal
Good Government Governance	0.870			
Kinerja Pegawai	0.837	0.840		
Komitmen Pegawai	0.821	0.814	0.883	
Pengendalian Internal	0.640	0.763	0.606	0.780

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki validitas diskriminan yang baik dikarenakan nilai *fornell-larcker criterion* menunjukkan bahwa nilai indikator yang lebih tinggi dari setiap konstruk dibandingkan dengan indikator pada konstruk lainnya.

c. Rasio HTMT

Rasio HMT, bertujuan untuk menguji dan memastikan validitas diskriminan pada suatu model penelitian.

Tabel 11. Rasio HTMT

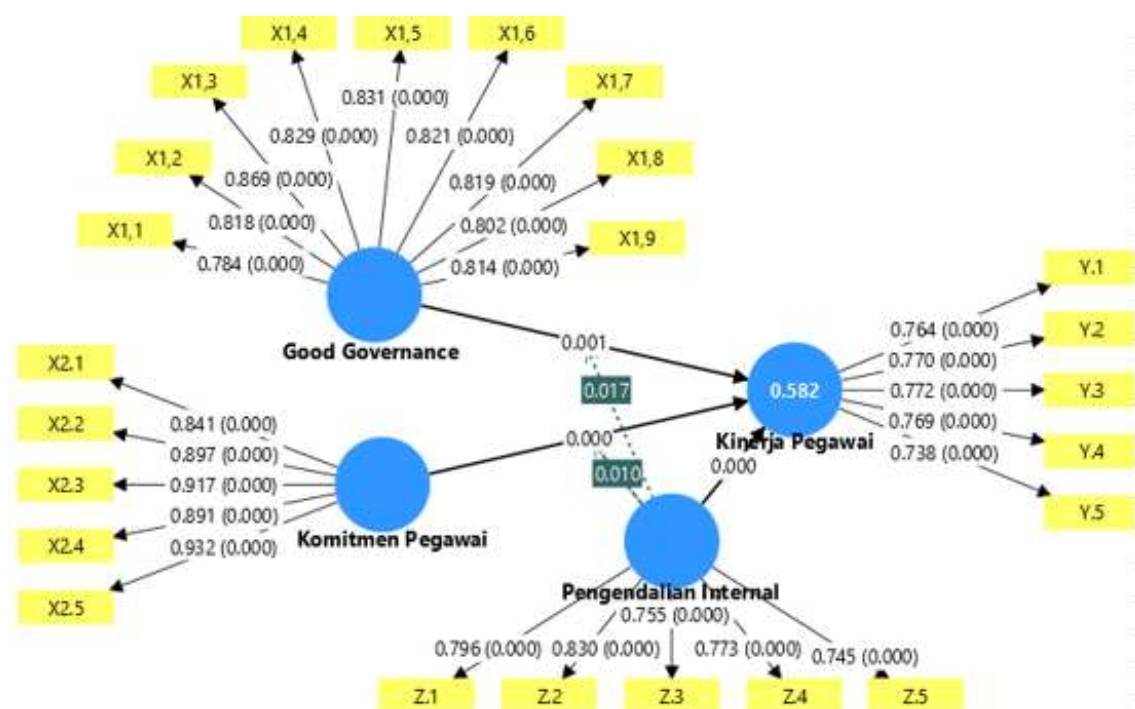
	<i>Good Governance</i>	Kinerja Pegawai	Komitmen Pegawai	Pengendalian Internal	Pengendalian Internal x <i>Good Governance</i>	Pengendalian Internal x Komitmen Pegawai
<i>Good Governance</i>						
Kinerja Pegawai	0.791					
Komitmen Pegawai	0.775	0,743				
Pengendalian Internal	0.622	0.672	0.693			
Pengendalian Internal x <i>Good Governance</i>	0.362	0.313	0.369	0.101		
Pengendalian Internal x Komitmen Pegawai	0.384	0.326	0.417	0.116	0.759	

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai keseluruhan ratio HTMT < 0,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

Analisis Inner Model

Uji Hipotesis



Gambar 2. Output PLS

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Adapun hasil statistik uji untuk menilai signifikansi ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 12. Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Hasil
Good Governance -> Kinerja Pegawai	0.316	0.303	0.093	3.402	0.001	H1 Diterima

Komitmen Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.442	0.443	0.100	4.411	0.000	H2 Diterima
Pengendalian Internal -> Kinerja Pegawai	0.342	0.352	0.059	5.767	0.000	H3 Diterima
Pengendalian Internal x Good Governance -> Kinerja Pegawai	0.296	0.269	0.124	2.377	0.017	H4 Diterima
Pengendalian Internal x Komitmen Pegawai -> Kinerja Pegawai	0.338	0.307	0.130	2.592	0.010	H5 Diterima

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan persentase *varians* dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0.582	0.580

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan nilai *R-Square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa R Square 0,582 berarti bahwa sekitar 58,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *good governance* dan komitmen pegawai sebagai (prediktor) yang termasuk dalam model penelitian ini. Sisanya, yaitu sekitar 41,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti

F Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen). Adapun hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 14. F Square

	Kinerja Pegawai	Efek
<i>Good Governance</i>	2.187	Kuat
Komitmen Pegawai	0.957	Kuat
Pengendalian Internal	0.496	Kuat
Pengendalian Internal x Good Governance	0.163	Kuat
Pengendalian Internal x Komitmen Pegawai	0.188	Kuat

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat efek yang kuat dari masing masing variabel eksogen terhadap endogen.

Goodness of Fit Test

Uji ini bertujuan untuk menilai apakah sekelompok data yang diamati (observasi) sesuai atau cocok dengan distribusi teoritis tertentu.

Tabel 15. *Goodness of Fit Test*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.058	0.057

Sumber: Olah Data PLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat nilai SRMR <0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (fit) yang baik.

PEMBAHASAN

Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran mampu menciptakan tata kelola organisasi yang lebih baik sehingga pegawai dapat bekerja secara terarah, disiplin, dan sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya. Dalam konteks BKAD Kabupaten Muna Barat, penerapan *good governance* dapat membantu mencegah terjadinya kekeliruan dalam perhitungan anggaran karena setiap proses penyusunan dan pengelolaan anggaran dilakukan secara terbuka, dapat dipertanggungjawabkan, serta melibatkan koordinasi yang baik antarbagian. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sastrini et al., 2025) yang menunjukkan bahwa prinsip *good governance* berupa transparansi, akuntabilitas dan independensi berpengaruh terhadap kinerja LPD.

Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi cenderung bekerja lebih sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam pengelolaan keuangan daerah, komitmen pegawai tercermin dari ketelitian dalam memeriksa dokumen, melakukan verifikasi data, serta memastikan setiap informasi anggaran telah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Pada fenomena yang terjadi di BKAD Kabupaten Muna Barat, komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk lebih cermat dalam menghitung dan mengkaji komponen belanja pegawai sehingga potensi kesalahan perhitungan akibat kurangnya ketelitian dapat dihindari. Oleh karena itu, semakin tinggi komitmen pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Hasil dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizal et al., 2023) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengendalian internal yang efektif mampu menciptakan sistem kerja yang tertib melalui adanya prosedur, pengawasan, evaluasi, serta pembagian tugas yang jelas dalam organisasi. Dalam praktik pengelolaan keuangan daerah di BKAD Kabupaten Muna Barat, pengendalian internal berperan penting dalam memastikan setiap proses penyusunan anggaran dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku melalui mekanisme pemeriksaan dan verifikasi secara berjenjang. Dengan adanya pengendalian internal yang baik, kesalahan dalam penginputan, pengolahan, maupun perhitungan data anggaran dapat dideteksi lebih awal sehingga risiko terjadinya kekeliruan dapat diminimalkan. Kondisi tersebut pada akhirnya mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih efektif, akurat, dan akuntabel. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini & Idayati, 2022) dengan hasil pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian (Hoai et al., 2022) sistem pengendalian internal yang efektif akan membantu organisasi sektor publik (PSO) dalam mengoptimalkan operasi dan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Pengendalian Internal Memoderasi Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal mampu memperkuat pengaruh *good governance* terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip *good governance* akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh sistem pengendalian internal yang kuat. Dalam konteks BKAD Kabupaten Muna Barat, pengendalian internal berfungsi memastikan bahwa prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran benar-benar dijalankan melalui proses pengawasan, verifikasi, dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan adanya pengendalian internal yang memadai, setiap data dan informasi anggaran dapat diperiksa kembali sebelum digunakan dalam pengambilan keputusan, sehingga potensi kesalahan seperti kekeliruan perhitungan persentase belanja pegawai dapat diminimalkan.

Pengendalian Internal Memoderasi Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal mampu memperkuat pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal apabila didukung oleh pengendalian internal yang efektif. Dalam praktiknya, komitmen pegawai mendorong munculnya ketelitian, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pengendalian internal memastikan seluruh aktivitas kerja dilakukan sesuai prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Pada BKAD Kabupaten Muna Barat, pengendalian internal membantu mengarahkan komitmen pegawai ke dalam proses kerja yang lebih terstruktur melalui mekanisme pemeriksaan dan verifikasi data anggaran. Dengan demikian, pegawai tidak hanya memiliki kemauan untuk bekerja dengan baik, tetapi juga didukung oleh sistem yang mampu mengurangi risiko kesalahan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih efektif, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkuat penerapan Teori *Stewardship* dalam lingkungan organisasi sektor publik, khususnya pada organisasi pengelola keuangan daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tata kelola organisasi dan perilaku individu, tetapi juga oleh keberadaan mekanisme pengendalian yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa pengendalian internal berperan sebagai mekanisme penguatan hubungan antara *good governance* dan komitmen pegawai terhadap kinerja, sehingga memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor pemerintahan.

Secara metodologis, penelitian ini memberikan kontribusi melalui pengujian model moderasi yang menempatkan pengendalian internal sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara *good governance*, komitmen pegawai, dan kinerja pegawai. Pendekatan ini memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja pegawai dibandingkan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menguji pengaruh langsung antarvariabel.

Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi BKAD Kabupaten Muna Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan penerapan *good governance*, peningkatan komitmen pegawai, dan optimalisasi pengendalian internal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai mekanisme yang mendukung efektivitas tata kelola dan tanggung jawab pegawai dalam pengelolaan keuangan daerah. Oleh karena itu, penguatan proses verifikasi, pengawasan, dan evaluasi anggaran dapat menjadi upaya untuk meminimalkan kesalahan dalam pengelolaan keuangan serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *good governance*, komitmen pegawai, dan pengendalian internal masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kabupaten Muna Barat. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan tata kelola yang baik, tingkat komitmen yang tinggi, serta pengendalian internal yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Selain itu, pengendalian internal juga terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang mampu memperkuat hubungan antara *good governance* dan komitmen pegawai terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kualitas tata kelola dan komitmen individu, tetapi juga memerlukan sistem pengendalian internal yang efektif untuk memastikan setiap proses kerja berjalan sesuai prosedur, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu BKAD Kabupaten Muna Barat, dengan jumlah responden yang relatif terbatas sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model penelitian ini pada instansi pemerintah atau organisasi sektor publik lainnya dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, atau

kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Anggraini, A. B., & Idayati, F. (2022). Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4872/4875>.
- Asyraini, S. A. S. (2025). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 8(1), 69-81.
- Ghozali I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S. Y., & Hasibuan, N. F. A. (2022). Pengaruh Good Government Governance Terhadap Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 3(4), 183–195. <https://doi.org/10.33059/jmas.v3i4.5639>
- Hidayat, F., & Rudini, A. (2023). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit). *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 51-61.
- Hutagaol, K. (2025). Kajian tentang uji asumsi klasik berbantuan SPSS. *Jurnal Padeagogik*, 8 (2), 15-28.
- Heluka, R., Pattiasina, V., Sutisman, E., Bonsapia, M., & Patiran, A. (2022). Dampak Penerapan Good Governance, Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Journal of Business Application*, 1(1), 40–53. <https://doi.org/10.55098/jba.v1.i1.p40-53>
- Hoai, T. T., Hung, B. Q., & Nguyen, N. P. (2022). The impact of internal control systems on the intensity of innovation and organizational performance of public sector organizations in Vietnam: the moderating role of transformational leadership. *Heliyon*, 8(2).
- Ilahi, F. A., & Lisda, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Mahasiswa: Brainy*, 3(1), 20-26.
- Institut Akuntan Publik Indonesia, Standar Profesional Akuntan Publik, Salemba Empat, Jakarta, 2011.
- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, MC (2024). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Le Polonia Hotel Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7 (2), 191-202.
- Lubis, S. N., & Revida, E. (2025). *SAJJANA : Public Administration Review*. 1–5.
- Maimanah, A., & Nurdiono, N. (2024). Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan:(Studi pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2), 178-202.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Masruroh, R., Komarudin, MN, & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3 (1), 100-109
- Mustopa, Y., Handayani, M. A., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47-54.
- Novita Sari, Agus Kurniawan, & Nurhayati Nurhayati. (2025). Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel

- Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 2(2), 61–74.
<https://doi.org/10.61132/jeap.v2i2.915>
- Raharjo, E. 2013. Teori Keagenan dan Teori Stewardship dalam Perspektif Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi* 2(1): 37-46
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Rizal, M., Alam, HV, & Asi, LL (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5 (3), 1126-1140.
- Sabirin. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi dan Perilaku Etis Terhadap Pencegahan Fraud. *Journal Accounting and Finance*, 5(2), 74–88.
- Saputro, G., & Efendi, D. (2021). Pengaruh pengendalian internal dan prinsip-prinsip good governance terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10 (9).
- Sarmigi, E., & Maryanto, M. (2020). *Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah Dan Good Governance Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci. Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8 (1), 153-162.
- Sastrini, K., & Anantawikrama Tungga Atmadja. (2025). Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance terhadap Kinerja LPD di Kecamatan Tejakula dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Vokasi : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(3), 110–121.
<https://doi.org/10.23887/vjra.v13i3.81990>
- Sedarmayanti. 2012. Good Governance dan Good Corporate Governance. Bagian Ketiga. Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung.
- Viona, O., Abunawas, A., & Hastuti, D. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2 (2), 66-77.
- Yuana, I., Sabilalo, M. A., Fauzih, F., & Halim, A. I. M. (2025). Leadership, governance, and organizational environment as determinants of employee motivation and performance in a public sector institution. *Society*, 13(1), 520-537.