

1. Pendahuluan

Pada saat ini, banyak fenomena ataupun kejadian yang terjadi seiring dengan perkembangan sektor publik yang semakin pesat dan semakin besarnya tuntutan terhadap akuntabilitas instansi pemerintahan di Indonesia. Akuntabilitas publik secara umum dimaksudkan untuk memberikan informasi atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah kepada pihak – pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut. Terwujudnya akuntabilitas inilah yang merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan dalam meningkatkan kinerja instansi dengan adanya peningkatan kinerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu instansi yang memiliki tugas dan fungsi dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan pelayanan publik dan menyelesaikan permasalahan yang mendesak dalam pembangunan Desa. Pemerintahan yang baik dapat terwujud apabila pencapaian kinerja menunjukkan adanya hasil yang memuaskan. Tuntutan masyarakat terhadap kinerja instansi yang ditujukan pada kepentingan masyarakat, mendorong instansi untuk tanggap terhadap lingkungan disekitarnya, dengan cara memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas dengan pembagian tugas yang baik melalui struktur organisasi pemerintah.

Kinerja pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Keberhasilan kinerja pemerintah desa pada organisasi sektor publik tidak dapat dilihat dari proses perencanaan program kegiatan saja, namun lebih ditekankan pada jalannya proses, *output*, manfaat, dan *outcome* dari program kegiatan tersebut demi menunjang kesejahteraan masyarakat (Pratama Musue & Rauf, (2021)).

Permasalahan yang dihadapi oleh dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan, dan pencatatan sipil yaitu kinerja instansi pemerintah yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan evaluasi keberhasilan atas pencapaian tujuan dan sasaran organisasi sebagaimana telah ditetapkan pada perencanaan jangka menengah, maka digunakan skala pengukuran sebagai berikut :

Tabel 1.1
Skala Pengukuran Kinerja Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

No.	SKALA CAPAIAN KINERJA	KATEGORI
1.	Lebih dari 100%	Sangat Baik
2.	75 – 100%	Baik
3.	55 – 74%	Cukup
4.	Kurang dari 55%	Kurang

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)

Skala pengukuran kinerja merupakan acuan yang ditentukan untuk menentukan kategori pencapaian kinerja suatu instansi. Berdasarkan LKJIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil Tahun 2021, mengungkapkan adanya ketidaksesuaian antara capaian realisasi dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.2
Realisasi Capaian Akuntabilitas Kinerja
Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, dan Kependudukan Sipil Provinsi
Jawa Tengah

Sasaran Strategis	Indikator kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	Nilai SAKIP Perangkat Daerah	82,5	78,15	82,5	79,59

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP)

Berdasarkan hasil dan tabel diatas, menunjukkan bahwa target capaian akuntabilitas kinerja masih sama yaitu 82,5. Ditemukan adanya kenaikan dalam pencapaian akuntabilitas kinerja pada tahun 2021 yaitu 79,95 dibanding pada tahun 2020 sebesar 78,15. Namun hasil pada 2 tahun tersebut belum mencapai target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 82,5. Dengan perbandingan antara capaian realisasi kinerja instansi terhadap target capaian kinerja pada tahun 2021 telah tercapai 96,47% dengan target 100%. Berdasarkan skala pengukuran kinerja instansi dan dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja instansi masih pada taraf “baik”. Indikator nilai SAKIP perangkat daerah ini dilaksanakan melalui Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dengan Kegiatan Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah.

Pencapaian target kinerja instansi sangat penting untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat. Dari data diatas, adanya ketidaktercapaian target kinerja instansi pemerintah menggambarkan bahwa pencapaian tujuan, visi dan misi instansi tidak tercapai secara maksimal. Tujuan utama instansi adalah untuk memberikan pelayanan publik secara maksimal, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan masyarakat terhadap instansi.

Berdasarkan permasalahan terkait belum tercapainya target kinerja instansi pemerintah daerah, maka penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor – faktor yang dapat memengaruhi hal tersebut. Demi terciptanya kinerja yang baik pada instansi pemerintah, maka dilakukanlah perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara tertib, terkendali, efektif serta efisien. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah membutuhkan suatu sistem yang dapat memberikan keyakinan yang memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan instansi berjalan sesuai dengan rencana, taat pada peraturan dan dapat mencapai tujuan, yaitu dengan sistem pengendalian internal (Pratama Musue & Rauf, (2021)).

Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang melibatkan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga tujuan yaitu efektivitas dan efisiensi, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku ((Supriatna, 2016)). Penerapan sistem pengendalian internal sangat penting dalam menciptakan pemerintah yang akuntabel dan transparan sebagai cerminan dari kinerja yang baik karena melalui sistem pengendalian internal, pemerintah mampu mengendalikan seluruh kegiatan yang akan atau

sedang dilakukan. Sistem ini dibutuhkan untuk menemukan atau menganalisis permasalahan – permasalahan yang ada atau yang mungkin muncul dalam proses pencapaian tujuan. Sistem pengendalian internal mampu meningkatkan reliabilitas, objektivitas informasi, mencegah adanya ketidakkonsistenan dan mempermudah proses audit laporan keuangan. Oleh karena itu, sistem pengendalian internal mampu mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pengawasan dan pelaporan dalam rangka menciptakan akuntabilitas dan transparan kepada masyarakat Nur Jannah Abdi Aziz¹, Umi Pratiwi², n.d., (2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pratama Musue & Rauf, 2021) (Bagus et al., 2020) (Putra Utama, 2020) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja instansi, dimana sistem pengendalian internal yang optimal akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Erawati & Winangsit, 2019) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah karena kurang optimalnya instansi dalam melaksanakan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan.

Selain itu, kinerja instansi yang baik juga didukung dengan kualitas sumber daya manusia, yang mana segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan tujuan organisasi (Jaya Fadila et al., n.d., (2019)). Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan menjadi modal dasar bagi berjalannya suatu instansi. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka mencapai strategi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pegawai yang bekerja didalamnya. Untuk menciptakan sumber daya manusia (Pegawai) yang memiliki kompetensi, diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap, dan loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh Jaya Fadila et al., n.d., (2019), Putra Utama, (2020) mengungkapkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi, hal ini menunjukkan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang tinggi maka pegawai dapat bertanggung jawabkan pelaksanaan tugas dan kewajibannya. Namun penelitian yang dilakukan oleh Davitra Alfitriady et al., (2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh pada kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang melakukan penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Bagus et al., (2020) tentang Pengaruh Teknologi Informasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten situbondo, menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Hal serupa dikemukakan juga oleh Supriatna, (2016), Amran, n.d., (2020), Pratama Musue & Rauf, (2021), Putra Utama, (2020), dan Davitra Alfitriady et al., (2020). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan (Erawati & Winangsit, 2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Dari penelitian yang dilakukan Jaya Fadila et al., n.d., (2019) menemukan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Namun penelitian yang dilakukan oleh Davitra Alfitriady et al., (2020) tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi dikarenakan tidak adanya ukuran kualitas sumber daya manusia yang pasti pada instansi tersebut. Sehingga pegawai hanya menjalankan tugas dengan mengikuti SOP yang ditetapkan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Davitra Alfitriady et al., (2020) dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Internal, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada OPD Kabupaten Kepulauan Meranti”. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja instansi. Sedangkan Kualitas Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Kinerja Instansi. Adapun perbedaannya yaitu populasi penelitian ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil dengan menggunakan data LKJIP tahun 2020 – 2021. Selain itu masih ada ketidakkonsistenan terhadap hasil penelitian dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini tidak menggunakan variabel gaya kepemimpinan karena pada tahun 2022 dinas pemberdayaan masyarakat, desa, kependudukan dan pencatatan sipil mengalami restrukturisasi organisasi dengan adanya pergantian kepala dinas. Sehingga gaya kepemimpinan setiap pemimpin itu berbeda, tergantung pada kuantitas dan kualitas para pegawai, situasi dan budaya sistem sosialnya. Selain itu, kebijakan dan peraturan yang ada juga berbeda pada setiap periode kepemimpinan.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara realisasi capaian kinerja dengan target yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui hubungan antara sistem pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja instansi pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diuraikan pertanyaan dalam penelitian ini yaitu: a) Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Instansi?, b) Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Instansi?. Penelitian ini bertujuan : untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

2. Tinjauan pustaka

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Stewardship Theory*

Menurut Donaldson & Davis, (1991) beranggapan bahwa teori *stewardship* didasarkan pada perilaku dan premis. Teori *Stewardship* merupakan suatu keadaan dimana *Steward* (Pemerintah) lebih berfokus pada kepentingan bersama atau tujuan organisasi bukan pada keinginan pribadi (I Wayan Gde Yogiswara Darma Putra et al., n.d.(2018)). Teori tersebut mengasumsikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi yang akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja organisasi, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal. Teori ini mengasumsikan filosofi yang terdapat pada sifat manusia yaitu dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas, serta dapat berperilaku jujur.

Dalam teori *Stewardship*, menggambarkan bahwa pemerintah melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan kepentingan masyarakat. Organisasi sektor publik memiliki tujuan memberikan pelayanan kepada publik dan dapat dipertanggung jawabkan kepada masyarakat melalui kinerja organisasi. Kinerja organisasi adalah hasil dari sebuah proses manajemen dan seorang pegawai secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dan dibuktikan secara konkrit. Konsep kinerja dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang didalamnya meliputi kualitas sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal.

Penerapan teori *stewardship* mampu bekerja sama serta dapat mempertanggung jawabkan amanah dari pemerintah dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik merupakan suatu kewajiban pemerintah sebagai pemegang amanah (*Steward*) untuk mempertanggung jawabkan kegiatannya kepada rakyat sebagai pemberi amanah (*Principal*) dengan mengungkap segala informasi, baik keberhasilan maupun kegagalan yang dialami oleh organisasi tersebut. Pemerintah akan berusaha memaksimalkan pekerjaannya dalam mensejahterakan masyarakat. Faktor penting bagi pemerintah untuk menilai kinerja instansi tersebut berjalan secara efektif dan efisien serta hasilnya dapat dirasakan oleh masyarakat maka diperlukan adanya sistem pengendalian internal yang baik. Filosofi dari teori ini terdapat pada sifat manusia yang dapat dipercaya, tanggung jawab, jujur, serta memiliki integritas yang tinggi dalam melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja individu maupun instansi.

2.1.2. Kinerja Instansi Pemerintah

Instansi pemerintah berfungsi sebagai aparatur pemerintah yang memegang kendali atas berlangsungnya *Good Governance* dan menjalankan kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara intensif. Dalam hal ini, pemerintah juga memiliki kewajiban untuk mengarahkan, membimbing, serta menciptakan suatu kontrol yang dapat menunjang kegiatan masyarakat. Tata kelola yang baik menghendaki untuk setiap instansi pemerintah baik pusat maupun daerah untuk melaksanakan setiap kinerjanya dengan mempertimbangkan dasar – dasar pengelolaan *good governance*, seperti tingginya tingkat kinerja, transparansi, dan pertanggung jawaban (Noviyana & Pratolo, (2018)).

Kinerja instansi pemerintah merupakan tingkat capaian dari suatu hasil kerja, pelayanan kepada masyarakat dan pembangunan dengan tidak tergantung sepenuhnya kepada pemerintah pusat serta secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok dengan melalui usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi (Pratama Musue & Rauf, (2021)). Pengukuran kinerja instansi pemerintah menjadi bagian dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta menjadi salah satu faktor utama kesuksesan sebuah organisasi. Permendagri No. 73 Tahun 2009, kinerja pemerintah atau disebut dengan kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah merupakan capaian atas penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang diukur dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan / atau dampak.

Pengukuran kinerja merupakan wujud akuntabilitas pemerintah daerah kepada masyarakat, sehingga kinerja instansi pemerintah harus diukur dan dievaluasi secara berkelanjutan. Definisi lain mengenai kinerja instansi pemerintah, kinerja pemerintah adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi atau individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur. Selain itu, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi. Sehingga perlu berada pada kondisi yang unggul, artinya mampu mewujudkan perubahan secara inovatif.

Berdasarkan Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/XI/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, menyatakan ada 5 indikator untuk mengukur kinerja instansi pemerintah, yaitu : (1) *Input*, yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dana, waktu, dan teknologi untuk menjalankan program kerja. (2) *Output*, yaitu memberikan hasil

langsung dari pelaksanaan suatu program berdasarkan masukan yang digunakan. (3) *Outcome*, mencerminkan fungsi dari keluaran pada jangka menengah. (4) *Benefit*, yaitu memberikan kegunaan yang dapat dirasakan oleh masyarakat. (5) *Impact*, yaitu memberikan pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan, maupun kepentingan umum lainnya.

2.1.3. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal pemerintah, yang disingkat menjadi SPIP diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. SPIP dijalankan oleh setiap instansi pemerintah dengan tujuan untuk memberikan jaminan terhadap kualitas kinerja pemerintah secara keseluruhan, sehingga dapat menciptakan akuntabilitas dan tata kelola pemerintah yang baik. Peraturan Menteri No. 21 Tahun 2011 menjelaskan bahwa pemerintah dituntut agar dapat menjelaskan dan mempertanggung jawabkan penggunaan APBD secara rinci, dan instansi pemerintah diberikan hak dan kewajiban dalam mengelola keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Sistem pengendalian internal pemerintah juga dilaksanakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja instansi pemerintah. Pengendalian internal yang baik dalam suatu instansi akan mampu menciptakan keseluruhan proses yang baik dalam memberikan keyakinan bagi pemerintah bahwa aktivitas yang dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan tolak ukur yang ditetapkan dan mampu menghindarkan kemungkinan munculnya tindakan – tindakan menyimpang yang dilakukan oleh aparatur pemerintah. Dengan demikian, penyelenggaraan kegiatan pemerintah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggung jawaban harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien (Supriatna, (2016)).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Sistem pengendalian internal bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintah Negara, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan. Penggunaan sistem pengendalian internal memungkinkan instansi membuat keputusan yang lebih baik dalam mengontrol setiap kegiatan organisasi dan memilih alternatif terbaik dalam meningkatkan kinerja instansi (Budiani & Asyik, (2021)). Pengendalian internal merupakan perencanaan organisasi, metode, dan ukuran yang digunakan dalam suatu organisasi untuk mempertahankan aset, menguji akurasi dan reliabilitas data akuntansi, efisiensi operasional, dan mendorong kepatuhan terhadap ketentuan kebijakan manajerial.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 3 tentang sistem pengendalian internal pemerintah, yang terdiri dari audit, review, evaluasi pemantauan dan pengawasan. Pengawasan bersifat membantu agar sasaran yang diterapkan organisasi dapat tercapai, dan secara dini menghindari terjadinya penyimpangan pelaksanaan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan, dan kebocoran. Berdasarkan peraturan tersebut ada 5 dimensi dalam mengukur sistem pengendalian internal diantaranya yaitu :

1. Lingkungan pengendalian, yaitu mengkondisikan dan menciptakan lingkungan instansi pemerintah yang dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal.
2. Penilaian resiko, yaitu kegiatan penilaian atas kemungkinan risiko atau kejadian yang dapat menghambat pencapaian tujuan dan sasaran instansi.
3. Aktivitas pengendalian, yaitu tindakan yang diperlukan untuk mengatasi resiko serta penetapan dan pelaksanaan kebijakan secara efektif.
4. Informasi dan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi dari data yang diolah untuk dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

5. Pemantauan, yaitu proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian serta tindak lanjut dari temuan audit dan evaluasi.

2.1.4. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama bagi penyelenggaraan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting organisasi yang harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka mencapai strategi dan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Tanpa adanya individu yang memiliki keahlian, pencapaian tujuan organisasi dapat terhambat.

Kinerja instansi pemerintah yang baik, harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti dalam menjalankan proses pemeriksaan, pelatihan – pelatihan, dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Nur Jannah Abdi Aziz, Umi Pratiwi², (2019)). Apabila dalam suatu organisasi setiap individu berkerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik.

Definisi lain kualitas sumber daya manusia adalah kesanggupan tiap – tiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengembangkan diri serta mendorong pengembangan diri rekan – rekannya (Jaya Fadila et al., (2019)). Kinerja instansi pemerintah yang baik, harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas didukung dengan latar belakang pendidikan, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta mempunyai pengalaman dibidangnya.

Peraturan Menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi republik indonesia nomor 37 tahun 2020, instansi pemerintah sebagai pengelola jabatan bertanggung jawab untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas jabatan melalui penyusunan standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja. Sehingga sumber daya manusia menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Davitra Alfitriady et al., (2020)).

Kualitas sumber daya manusia memiliki 2 dimensi pengukuran yaitu kualitas intelektual dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai. Dimensi lainnya yaitu pendidikan, memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan memiliki ragam, kualitas, serta keterampilan yang relevan.

2.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	(Taufan Dharmawan, Nono Supriatna 2016)	Variabel Independen : Sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah
2.	(Amelia Amran 2020)	Variabel Independen : Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	Pengendalian internal berpengaruh signifikan dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah
3.	(Mattoasi, Didiet Pratama Musue, Yaman Rauf 2021)	Variabel Independen : sistem Pengendalian Internal Variabel Dependen : Kinerja Pemerintah Daerah	Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah
4.	(Doni Putra Utama 2020)	Variabel Independen : Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Pegawai Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kompetensi Pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah
5.	(Rizaldy Bagus Faiz Kusuma, Arik Susbiyani, Elok Fitriya 2020)	Variabel Independen: teknologi informasi, pengendalian Internal Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	Teknologi informasi dan Sistem pengendalian intern pemerintah mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja instansi pemerintah.
6.	(Sandie Davitra Alfitriady, Taufeni Taufik, Devi Safitri 2020)	Variabel Independen : Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Penerapan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah
7.	(Rani Jaya Fadila, Rini Lestari, Nurleli 2019)	Variabel Independen : Kualitas Sumber Daya Manusia,	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah

		Variabel Dependen : Kinerja Instansi Pemerintah	
8.	(I Wayan Gde Yogiswara Darma Putra, Ida Bagus Putra Astika, Ketut Muliarta RM, Herkulanus, 2018)	Variabel Independen : sistem pengendalian internal, Budaya Tri Hita Karana dan Good Governance Variabel Dependen : Kinerja Instansi	Sistem Pengendalian Internal, Budaya Tri Hita Karana, dan Good Governance berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah
9.	(Revnussa Octobery, Rinto Alexandro, 2020)	Variabel X : Kualitas Sumber Daya Manusia Variabel Y : kinerja instansi	Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi.
10.	(Adi Yanuar Fadillah, Nurna Aziza, Lisa Martiah, 2020)	Variabel X : Sinkronisasi Perencanaan Dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Variabel Y : Kinerja Instansi	Sinkronisasi Perencanaan Dan Penganaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi.

2.3. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.3.1. Pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja instansi pemerintah

Dalam teori *stewardship*, pihak *principal* adalah rakyat dan pihak *steward* adalah pemerintah. Berkaitan dengan teori *stewardship*, sistem pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan bagi manajemen bahwa organisasi dapat mencapai tujuan dari sasarannya. Sistem pengendalian internal mampu memberikan pengendalian terhadap segala kegiatan yang direncanakan atau dilaksanakan agar sesuai dengan tujuan dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2021, capaian kinerja instansi pemerintah masih berada dibawah target yang telah ditetapkan, yang berarti adanya ketidaksesuaian antara realisasi dan target kinerja instansi. *Good governance* menekankan kepada cara instansi dalam mengelola sumber daya sosial dan ekonomi untuk kepentingan bersama melalui Sistem pengendalian internal yang dapat meningkatkan kinerja instansi.

Penerapan sistem pengendalian internal sangat penting untuk menunjang peningkatan pengelolaan instansi dan merupakan faktor dalam menciptakan pemerintah yang akuntabel dan transparan sebagai cerminan kinerja yang baik. Sehingga setiap instansi dapat mempertanggungjawabkan kegiatannya kepada rakyat dan kesuksesan organisasi dapat tercapai, serta instansi dapat memaksimalkan fungsinya dalam memberikan pelayanan kepada publik (Davitra Alfitriady et al., (2020)). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Putra (2020) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja instansi. Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut :

H1 : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Instansi Pemerintahan.

2.3.2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah

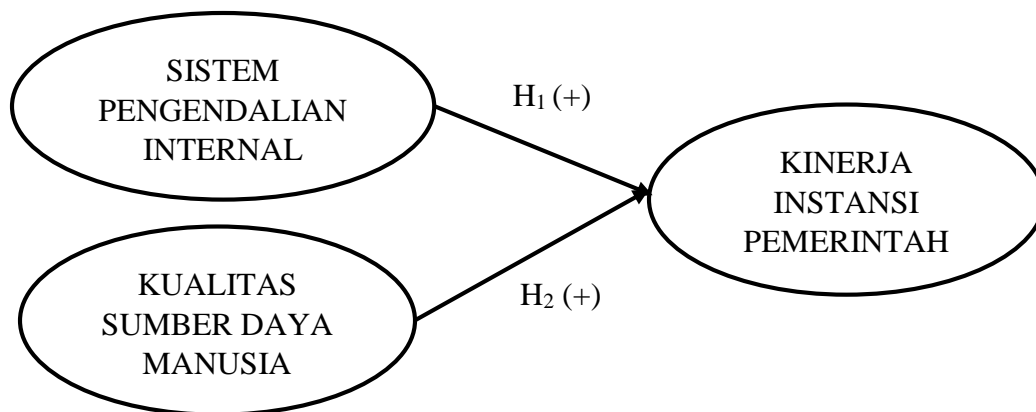
Dalam teori *stewardship*, pihak *principal* adalah rakyat dan pihak *steward* adalah pemerintah. Sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2021, adanya permasalahan utama yang dihadapi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, dan Pencatatan Sipil di Jawa Tengah yaitu belum optimalnya penyelenggaraan, penguatan, dan pengembangan lembaga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tanggung jawab dan kompetensinya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan, pemahaman tentang tugasnya, kesiapan dalam melaksanakan perubahan cara kerja dan penguasaan teknologi. Sehingga perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja instansi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu seseorang dimana semakin berkualitas sumber daya manusia yang ada di suatu instansi, maka akan semakin baik kinerja instansi tersebut (Fadillah et al., (2021)). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Revnussa Octobery dan Rinto, (2020) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan paparan tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut :

H2 : Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

2.3.3. Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan pengembangan hipotesis sebelumnya, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat digambarkan menjadi model penelitian sebagai berikut :



3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal – hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (Davitra Alfitriady et al., (2020)). Menurut (Sugiyono, 2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dan sampel perlu ditentukan dengan tujuan agar penelitian

yang dilakukan benar – benar mendapatkan data sesuai dengan yang diharapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur pemerintah yang berstatus aktif di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebanyak 111 pegawai.

3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik “*purposive sampling*” yang merupakan teknik sampel dengan pertimbangan tertentu. *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan oleh peneliti yaitu Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, dan Staff.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, jumlah responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah adalah 55 responden.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode *survey* atau dengan menggunakan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang akan dibagikan dan diisi oleh responden dalam populasi penelitian. Pertanyaan tersebut disusun berdasarkan indikator variabel mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang dipilih. Kuesioner akan diberikan kepada aparatur pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah.

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1. Variabel Dependen

Kinerja Instansi Pemerintah

Definisi kinerja instansi menurut keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/XI/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan – kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (Pratama Musue & Rauf, (2021)).

Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan masing – masing indikator sebanyak 1 butir pertanyaan. Menggunakan model skala *likert* lima point. Point 1 untuk jawaban paling rendah “Sangat Tidak Setuju” dan point 5 untuk jawaban paling tinggi “Sangat Setuju”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah et al., (2021) menyatakan bahwa indikator variabel Kinerja Instansi Pemerintah yaitu :

1. Sumber daya
2. Hasil
3. Keluaran
4. Kegunaan
5. Pengaruh

3.4.2. Variabel Independen

Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal pemerintah telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah adalah adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas,

efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan yang berlaku dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintahan. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan masing – masing indikator sebanyak 1 butir pertanyaan. Menggunakan model skala *likert* lima point. Point 1 untuk jawaban paling rendah “Sangat Tidak Setuju” dan point 5 untuk jawaban paling tinggi “Sangat Setuju”. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 menyatakan bahwa indikator variabel sistem pengendalian internal berdasarkan dimensinya yaitu :

1. Integritas dan etika,
2. Struktur organisasi,
3. Pengelolaan individu,
4. Pengukuran kinerja,
5. Kejelasan tujuan,
6. Analisis resiko,
7. Identifikasi resiko,
8. Pemisahan fungsi,
9. Catatan dan komunikasi,
10. Relevansi catatan,
11. Klasifikasi data,
12. Kelengkapan data,
13. Ketepatan,
14. Pemantauan,
15. Struktur pengendalian.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia telah diatur dalam Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah merupakan kemampuan dari keseluruhan individu atau pegawai sebagai suatu faktor penting sebuah organisasi dalam proses pengembangan instansi pemerintah. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dengan masing – masing indikator terdiri dari 1 butir pertanyaan. Menggunakan model skala *likert* lima point. Point 1 untuk jawaban paling rendah “Sangat Tidak Setuju” dan point 5 untuk jawaban paling tinggi “Sangat Setuju”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Octobery & Alexandro, (2020) menyatakan bahwa indikator variabel kualitas sumber daya manusia yaitu :

1. Pengetahuan
2. Kreatif
3. Sikap
4. Kemampuan
5. Tanggung jawab

3.5. Alat analisis

Metode penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yaitu dalam bentuk angka. Penelitian ini melakukan analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dengan dukungan program *Software* aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa bermaksud mengeneralisir atau membuat kesimpulan tapi hanya menjelaskan kelompok data itu saja. Statistik deskriptif

dapat dilihat atau diukur dengan nilai rata – rata (*mean*), nilai maksimum dan nilai minimum serta standar deviasi. Dalam penelitian ini sistem pengendalian internal pemerintah, kualitas sumber daya manusia, dan kinerja instansi pemerintah akan dijelaskan dengan nilai *minimum*, *maximum*, *mean*, dan standar deviasi dari nilai variabel yang bersangkutan.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk mengukur tingkat kualitas data suatu kuesioner penelitian. Pengukuran uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk menentukan valid dan reliabel suatu instrumen masing – masing variabel yang digunakan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, (2018)). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel melalui program SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika diulang beberapa kali. Suatu variabel dalam kuesioner dikatakan handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan selalu konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, (2018)). Teknik yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai pengukuran yang tidak bias dari persamaan regresi linier berganda, maka perlu diadakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi data normal atau tidak. Jika distribusi normal maka garis yang menggambarkan dan sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, (2018)).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Ghozali, (2018)).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan heterokedastisitas, apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap (Ghozali, (2018)).

3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah arah variabel independen terhadap variabel dependen positif atau negatif

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Instansi Pemerintah
- α : Konstanta
- $\beta_{1,2}$: Koefisien regresi untuk Variabel X_1 , X_2
- X_1 : Sistem Pengendalian Internal
- X_2 : Kualitas Sumber Daya Manusia
- e : error

3.5.5. Uji Kebaikan Model

Ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dengan uji kebaikan model (Ghozali, (2018)), Uji kebaikan model bertujuan untuk menentukan seberapa baik model yang digunakan cocok untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Koefisien Determinan

Koefisien determinan adalah perbandingan antara variasi yang dijelaskan oleh X_1 secara bersama – sama dibanding dengan variasi total Y. Menurut Ghozali, (2018), nilai R² yang kecil berarti kemampuan dari variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati satu (100%) dapat diartikan variabel – variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi suatu varian variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (F test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pemodelan yang dibangun memenuhi kriteria fit atau tidak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.5.6. Uji Hipotesis

Uji Parsial (t-test)

Pengujian ini digunakan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada pengaruh secara parsial variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau terikatnya. Sedangkan jika nilai signifikan $\alpha > 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% atau taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).