

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMODERASI GOOD GOVERNANCE DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Kathleen Asyera Risakotta¹

¹ Jurusan Akuntansi, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

E-mail koresponden/penulis: kathleenasyera@gmail.com

Diterima 1 Maret 2025, Disetujui 11 Maret 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi apakah *good governance* dan sistem pengendalian internal mempunyai memengaruhi kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, Populasi yang diteliti adalah semua pegawai BPKAD Provinsi Maluku dan teknik pemilihan sampelnya menggunakan metode sampel jenuh dengan total 53 pegawai. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *good governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi menguatkan hubungan *good governance* dengan kinerja pegawai, dan Budaya organisasi juga menguatkan hubungan sistem pengendalian internal dengan kinerja pegawai.

Kata kunci: *Good Governance*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to explore whether good governance and internal control systems influence employee performance with organizational culture as a moderating variable. The population studied was all BPKAD employees of Maluku Province and the sample selection technique used the saturated sample method with a total of 53 employees. The data analyzed in this research is primary data obtained through distributing questionnaires. The findings from this research show that there is an influence between good governance and the internal control system on employee performance, organizational culture strengthens the relationship between good governance and employee performance, and organizational culture also strengthens the relationship between the internal control system and employee performance.

Keywords: *good governance, internal control systems, organization culture, performance of local government organization*

PENDAHULUAN

Aparatur pemerintah pada organisasi/Lembaga pemerintahan diharuskan untuk dapat berkembang menjadi sumber daya manusia berkualitas tinggi sehingga layanan yang diberikan menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan dengan pembangunan masyarakat. Hal ini menjadi sangat penting karena masyarakat menginginkan pelayanan yang prima. (Dharu & Wahidahwati, 2021).

Peran sumber daya manusia atau pegawai pada organisasi sangat diharapkan dalam peningkatan kinerja organisasi, sehingga kemampuannya harus ditingkatkan untuk menangani setiap masalah yang akan dihadapi. Kemampuan tersebut secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja individu diukur berdasarkan hasil kerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dalam peran maupun tugasnya. Namun, dalam konteks organisasi, kinerja merujuk pada pencapaian tujuan dari organisasi, keberhasilan dalam menjalankan operasional dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan untuk mencapai tujuan serta sasaran dari organisasi tersebut serta dilaksanakan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (Fauzi, 2024).

Tujuan, sasaran, maksud, dan visi yang ditetapkan dan diterapkan melalui program dan kebijakan disebut kinerja. Selain itu, manajemen yang kompeten memiliki kemampuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Suwandy *et al.*, 2023).

Kinerja menjadi hal yang paling penting dalam penyelenggaraan organisasi sektor publik. Kinerja yang baik, jika dimiliki oleh aparatur pemerintah, akan berdampak pada kinerja dari organisasi/lembaga pemerintahan. Kinerja dapat dinilai menggunakan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*) (Dharu & Wahidahwati, 2021).

Good governance dan sistem pengendalian internal serta budaya organisasi adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. lanjutnya, sistem pengendalian internal sangat penting karena berdampak pada kinerja pegawai. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) memungkinkan individu untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan fungsinya dan membuat masyarakat bertanggung jawab atas kinerja mereka (Nurbaeti & Nugraha, 2019).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu budaya organisasi; budaya ini berasal dari kebiasaan yang dilakukan di dalam organisasi. Untuk membentuk budaya yang produktif, semua pegawai pemerintah harus mengikuti standar perilaku organisasi (Huda *et al.*, 2014). Ini mengakibatkan peningkatan rasa kebersamaan dan rasa memiliki untuk mencapai tujuan bersama. (Adrianti & Amanah, 2024).

Penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap*. Penelitian yang dilakukan oleh (Safrina *et al.*, 2022), (G. A. K. Yuda & Mimba, 2022) menyatakan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari (Wahyuni *et al.*, 2024), (Hanafi & Sulaiman, 2023), (Rifdah & Luterlean, 2021) menyebutkan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, penelitian (Fitriana, 2021), (Nugroho et al., 2024) menyatakan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, penelitian oleh (Dali et al., 2023), (Mooduto et al., 2022), (Kusuma, 2021) menyatakan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat hasil yang tidak konsisten sehingga peneliti kembali melakukan penelitian dengan menggunakan variabel *good governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, serta menambahkan variabel moderasi budaya organisasi. Budaya organisasi menjadi sangat penting karena ketika pemimpin membentuk budaya organisasinya, hal ini terlihat dari cara karyawan bertindak dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Dengan adanya budaya organisasi dapat menjadi faktor yang mendorong organisasi dapat berkembang yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini berfokus pada tujuan untuk mengeksplorasi apakah *good governance* dan sistem pengendalian internal mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui apakah budaya organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara *good governance* dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai di BPKAD Provinsi Maluku.

KAJIAN TEORI

Teori Stewardship

Teori stewardship menunjukkan kondisi yang mana manajemen berkonsentrasi pada hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi daripada tujuan individu atau individu. Berdasarkan teori stewardship kepentingan bersama adalah dasar untuk melakukan suatu Tindakan. Oleh karena itu, jika terdapat perbedaan kepentingan antara principals dan stewards, steward akan berusaha untuk berkolaborasi demi bertindak selaras dengan langkah principals dan untuk kepentingan kolektif guna mencapai tujuan bersama (R. H. Yuda, 2023). Teori *stewardship* telah banyak diterapkan dalam studi akuntansi khususnya organisasi sektor publik untuk meminimalkan risiko dalam manajemen.

Menurut (Dharu & Wahidahwati, 2021) organisasi publik yang menerapkan teori steward seperti lembaga pemerintah dan organisasi nirlaba lainnya, untuk memenuhi kebutuhan informasi dan data tentang interaksi antara manajer dan para prinsipal. Dengan menerapkan teori ini, manajer mampu melakukan keinginan prinsipal agar mencapai tujuan bersama dan melaksanakan prinsip pemerintahan yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pengendalian internal juga dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan menciptakan budaya yang baik dengan mendukung keyakinan dan komitmen kuat. Dengan demikian, jika semua hal ini diterapkan, maka kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Good Governance

Good Governance memiliki pengertian bahwa pengelolaan kekuasaan dilakukan dengan mengikuti peraturan hukum yang ada, mengambil keputusan dengan cara yang transparan, dan bertanggung jawab kepada publik (Yasintha, 2020).

Good Governance merujuk pada sistem pemerintahan yang efektif dan bebas dari segala bentuk korupsi, kolusi serta nepotisme yang mengatur interaksi antara pemerintah, Masyarakat dan sektor bisnis dengan tujuan menciptakan pemerintahan yang baik yang berdasarkan pada tiga prinsip kunci yaitu partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas (Trisanti et al., 2023).

Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal di suatu organisasi sangat krusial karena seiring dengan pertumbuhan organisasi, kinerja pegawai yang didalamnya juga akan meningkat (Gaffar & Zulfaidah, 2022).

COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) yang dikutip (Tuanakotta, 2019) mendefinisikan pengendalian internal merupakan serangkaian proses yang dijalankan oleh dewan direksi, manajemen dan staf lainnya yang bertujuan untuk menyediakan jaminan yang cukup mengenai pencapaian tujuan yang berhubungan dengan operasi perusahaan, pelaporan, serta kepatuhan. Agar tujuan organisasi dapat dicapai, diperlukan pengendalian yang baik dan efisien.

Budaya Organisasi

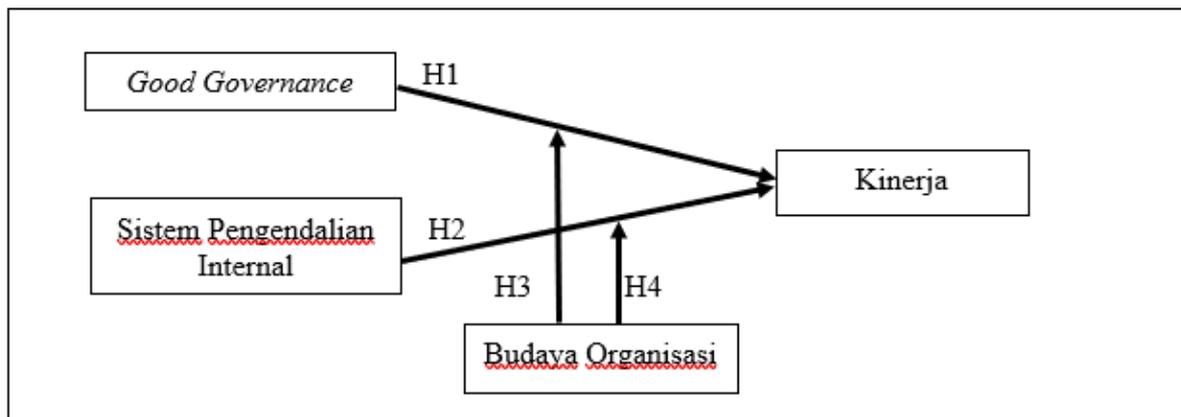
Budaya organisasi terdiri dari prinsip-prinsip yang dianut dan diterima oleh semua anggota Perusahaan/organisasi, yang membuatnya berbeda dari perusahaan lain (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk memotivasi setiap anggota agar menuju tujuan yang sama dengan organisasi. Apabila budaya organisasi dipelihara dan ditingkatkan dengan baik, tujuan organisasi dapat dicapai, yang berimplikasi pada kinerja yang lebih baik.

Kinerja

Menurut (Fattah, 2017), kinerja mengacu pada tindakan dan perilaku karyawan. Kinerja sebagaimana dijelaskan oleh (Abdurrahman et al., 2014), diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh individu atau tim dalam suatu organisasi, yang melaksanakan tanggung jawab mereka untuk mencapai sasaran. Menurut (Busro, 2018), ada beberapa ukuran dan indikator yang digunakan untuk menilai kinerja. Yang pertama adalah hasil kerja, yang ditentukan oleh kualitasnya, kuantitasnya, dan efisiensi pelaksanaan tugas; yang kedua adalah perilaku kerja, yang ditentukan oleh kedisiplinan, inisiatif, dan ketekunan; dan yang ketiga adalah sifat pribadi, yang ditentukan oleh kejujuran dan kreativitas.

Kerangka Pemikiran

Berikut ini adalah Kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

H1: *Good Governance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H2: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H3: Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Good Governance* terhadap kinerja pegawai

H4: Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja pegawai

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang memakai metode survei dengan mendistribusikan kuesioner. Penelitian ini memanfaatkan populasi dari Badan Pengelolaan Kas dan Aset Daerah Provinsi Maluku sebanyak 53 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh yang semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 53 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden penelitian berjumlah 53 orang, dengan mayoritas perempuan 28 orang. Mereka berusia antara 41-50 tahun berjumlah 22 orang, dan 31-40 tahun berjumlah 15 orang. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 dan S2/S3, dengan 25 orang telah bekerja di OPD selama lebih dari 5 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas (Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

		Unstandardized	
		d Residual	
N			53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std.Deviation		2.35239267
Most Extreme Differences	Absolute		.109
	Positive		.109
	Negative		-.077
Test Statistic			.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.168

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov sebesar 0,168 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 yang berarti data terdistribusi normal ($0,168 > 0,05$) artinya variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Kesimpulannya adalah bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap baik karena memiliki pola distribusi data yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Coelliearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.299	3.049		.754	.454		
	Good Governance	.049	.089	.088	.555	.582	.212	4.707
	Sistem Pengendalian Internal	-.050	.113	-.075	-	.660	.188	5.317
	Budaya Organisasi	.289	.054	.847	5.38	<.001	.218	4.584

Sumber: Data diolah 2025

Hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada Tabel 2, menunjukkan bahwa kedua variabel dan variabel moderasi nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1. Temuan ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel independen dalam data penelitian. Kesimpulannya adalah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(Constant)	-2.177	1.583		-1.376	.175
	Good Governance	.042	.028	.355	1.499	.140
	Sistem Pengendalian Internal	-.299	.059	-1.298	-5.092	<.011
	Budaya Organisasi	.209	.046	1.087	4.533	<.001

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Variabel *Good Governance*, Sistem Pengendalian, dan Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi $<0,10$.

Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.891	1.508

a. Predictors: (Constant), SPI.BO, GG, SPI, GG.BO

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 4 mengungkap nilai R^2 sebesar 0,891, yang menunjukkan bahwa 89% yang berarti Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh *Good Governance*, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi. Sedangkan, variabel lain yang tidak dicakup dalam studi ini berkontribusi sebesar 11%.

Tabel 5. Hasil Uji t-Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.386	3.259		13.006	<,001
	GG	.728	.339	1.316	2.147	.037
	SPI	-1.923	.406	-2.921	-4.740	<,001
	GG.BO	-.006	.003	-2.404	-2.148	.037
	SPI.BO	.016	.004	4.766	4.226	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel *Good Governance* memiliki nilai signifikan sebesar $0,037 < 0,005$ yang menunjukkan *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja, maka H1 diterima. Untuk variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai signifikan $0,001 < 0,005$ menunjukkan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh Kinerja, maka H2 diterima. Interaksi *Good Governance* dan Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikan $0,037 > 0,005$ maka H3 diterima. Sementara itu, Interaksi Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai signifikan $0,001 > 0,005$ maka H4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *good governance* mempengaruhi kinerja pegawai di BPKAD Provinsi Maluku. Ini mengindikasikan bahwa penerapan *good governance* yang efektif dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. World Bank (Bank Dunia) menjelaskan tata kelola yang baik sebagai usaha untuk mengelola pembangunan secara kokoh dan bertanggung jawab demi memberikan layanan kepada publik.

Teori Stewardship beranggapan bahwa manajer sebagai pengelola harus memenuhi harapan pihak principal untuk mencapai tujuan bersama melalui penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Hal ini akan menyebabkan kepuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penelitian sebelumnya oleh (Nurkasih *et al.*, 2016), (Raheni & Putri, 2019) dan (Yuliachtri *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa good governance memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Maluku. Sistem pengendalian internal merupakan hal penting dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa semakin kokoh pengawasan internal dalam suatu organisasi, maka performa karyawan akan semakin meningkat. Pengawasan internal memastikan bahwa semua kegiatan dilaksanakan sesuai dengan regulasi yang ada, sehingga dapat membentuk kedisiplinan dalam organisasi. Jika sistem pengendalian internal dilaksanakan dengan efektif, maka akan berpengaruh pada terwujudnya efisiensi dalam operasi dan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakuakn sebelumnya oleh (Anggraini & Idayati, 2022), (Saputro & Efendi, 2021) dan (Nurbaeti & Nugraha, 2019) menemukan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi

Hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara good governance dan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika suatu organisasi menerapkan budaya yang tepat, hal itu akan meningkatkan dampak *good governance* pada kinerja pegawai.

Budaya dalam suatu organisasi mempengaruhi penetapan *good governance* dalam peningkatan produktivitas karyawan. Budaya organisasi dapat membawa perkembangan bagi suatu lembaga dengan menerapkan pengelolaan yang efisien di dalam institusi. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, hal ini dapat membantu mendongkrak kinerja para pegawai. Penelitian sebelumnya oleh (Widasari & Putri, 2018), (Anugerah, 2019), dan (Mulyawan *et al.*, 2017) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki kemampuan untuk memperkuat pengaruh good governance terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara sistem pengendalian internal dan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa penerapan budaya organisasi dalam suatu institusi akan memperkuat dampak pengendalian internal terhadap kinerja para pegawai.

Dalam institusi pemerintah daerah, karakter budaya organisasi memiliki peranan yang krusial karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan pembangunan serta pelayanan. Pemerintah daerah

melaksanakan serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat dengan menggunakan sumber daya secara optimal dan mengawai segala aktivistas yang dilakukan. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Sagala, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan yang diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) *good governance* memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, (2) sistem pengendalian internal memiliki dampak terhadap kinerja pegawai, (3) Budaya organisasi memperkuat hubungan *good governance* dengan kinerja pegawai, dan (4) Budaya organisasi memperkuat hubungan sistem pengendalian internal dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan, yaitu penelitian yang difokuskan hanya pada BPKAD Provinsi Maluku serta jumlah responden yang terbatas hanya 53 orang. Beberapa rekomendasi yang bisa diambil dari penelitian ini adalah: (1) peneliti di masa depan sebaiknya dapat memperluas cakupan subjek yang diteliti, tidak hanya terbatas pada BPKAD Proinsi Maluku, (2) peneliti berikutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan responden agar bisa mendapatkan bisa mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang jawaban mereka, dan (3) peneliti selanjutnya dapat memasukkan variabel moderasi tambahan di samping budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Adrianti, A. T., & Amanah, L. (2024). Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Surabaya Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 13(5).
- Anggraini, A. B., & Idayati, F. (2022). Pengaruh Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 11(10), 1–18.
- Anugerah, R. P. (2019). Pengaruh Good Governance, Desentralisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Pekbis Jurnal*, 11(3), 179–188.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Dali, N., Husin, & Haq, A. E. P. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Perikanan Kabupaten Konawe). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 08(01).
- Dharu, H. S. D., & Wahidahwati. (2021). Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Opd: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4).
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Fauzi, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fitriana, N. (2021). *Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Ungaran Sari Garments Pringapus)*. Universitas Semarang.
- Gaffar, A., & Zulfaidah. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar. *Kaizen*, 1(2).
- Hanafi, I., & Sulaiman. (2023). Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai DPMPSTSP Provinsi Kalimantan Barat). *Jurnal Perspektif Administrasi Dan Bisnis*, 4(2), 95–107.
- Huda, K., Sinarwati, N. K., & Herawati, N. T. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada PT POS Indonesia

- (PERSERO) Singaraja. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 2(1).
- Kusuma, A. H. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten*. Universitas Islam Indonesia.
- Mooduto, F. R., Tuli, H., & Husain, S. P. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Mulyawan, I. P. A., Wirama, D. G., & Badera, I. D. N. (2017). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Prinsip Good Corporate Governance Pada Kinerja Lembaga Perkreditan Desa Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3193–3222.
- Nugroho, M. I., Firdaus, V. F., Muksin, A., Raessang, S. A., & Awaludin, M. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal, Sistem Informasi Akuntansi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Showroom Bengkel dan Suku Cadang Auto Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Mitra Manajemen*, 15(2).
- Nurbaeti, T., & Nugraha, D. S. (2019). Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya Pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut). *10th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1299-1311.
- Nurkasih, R. R., Sulaiman, & Yusuf, A. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Bpk Perwakilan Provinsi NTT. *Jurnal Akuntansi (JA)*, 3(3).
- Raheni, N. P. R., & Putri, I. G. A. . A. D. (2019). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(2), 1295–1322.
- Rifdah, A., & Luterlean, B. S. (2021). Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karimun. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 652–656.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safrina, Dewi, R., Saleh, R., Nurmasari, Y., & Kamal, F. (2022). Pengaruh Good Corporate Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Aceh Timur. *Jurnal Tijarah*, 1(23).
- Sagala, N. A. (2023). *Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada RSUD Kab.Tapanuli Selatan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Saputro, G., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9).
- Suwandy, Yunikewaty, & Syamsudin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Pegawai Rektorat Universitas Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 82–102.
- Trisanti, M., Prihatni, R., & Nasution, H. (2023). Abalisis Penerapan Good Governance Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Pada Desa Hegarmanah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Revenue*, 4(1).
- Tuanakotta, T. M. (2019). *Audit Internal Berbasis Risiko*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyuni, S., Mahsyar, A., & Sudarmi. (2024). Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 5(5).
- Widasari, K. I., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2018). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(2), 1308–1334.
- Yasinta, P. N. (2020). Collaborative Governance Dalam Kebijakan Pembangunan Pariwisata Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 4(1).
- Yuda, G. A. K., & Mimba, N. P. S. H. (2022). Good Governance, Sistem Pengendalian Intern, Konflik Kerja dan Kinerja Pemerintah dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(1).
- Yuda, R. H. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Dalam Pengelolaan Dana Desa*. Universitas Jambi.
- Yuliachtri, S., Yanti, D., & Betri. (2022). Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Dngan Struktur Audit Sebagai Variabel Moderasi. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 122–135.