

PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMODERASI
(Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya)

Tanti Rizky Alya Utomo

tantirizky96@gmail.com

David Efendi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Indonesia has its reformation in Good Governance. It reflects on the decentralisation system which build on the autonomous in each area. While, with the decentralisation system, it proposed suitable public service based on the society needs. This research aimed to find out the effect of good governance implementation, internal controlling, and organization commitment as moderated variable on the public organization performance. The population was all civil servants in the Population and Civil Registration Agency, Surabaya. In line with, there were 52 employees as the respondents. While, the instrument used questionnaire with Likert 1 to 5 scale. Moreover, the data analysis technique used simple and moderated regression analysis (MRA). From the simple regression analysis, it concluded the implementation of Good Governance and internal controlling had significant effect on the public organization performance. Furthermore, the analysis result of MRA concluded organization commitment had strengthen the effect of good governance implementation on the public organization performance. In addition, the organization commitment had strengthen the effect of internal controlling on the public organization performance.

Keywords: Good Governance, Internal Controlling, Organization Commitment, Public Organization Performance.

ABSTRAK

Indonesia mengalami reformasi pada sistem tata pemerintahan Indonesia yaitu dengan adanya sistem desentralisasi yang melahirkan otonomi daerah di masing-masing wilayah. Adanya sistem desentralisasi tersebut bertujuan untuk menghasilkan pelayanan publik sesuai kebutuhan masyarakat di masing-masing wilayah melalui organisasi publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *good governance*, pengendalian internal, dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja organisasi publik. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS dalam DispendukCapil Kota Surabaya, dengan jumlah responden sebanyak 52 pegawai. Metode pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert* 1 sampai 5. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil analisis sederhana menunjukkan bahwa penerapan *good governance* dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Hasil analisis menggunakan MRA dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik.

Kata kunci : *good governance*, pengendalian internal, komitmen organisasi, kinerja organisasi publik.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang mengalami reformasi dalam Tata Kelola Keuangan Pemerintah yang memberikan dampak pada sistem tata pemerintahan Indonesia. Salah satu reformasi tersebut yaitu munculnya sistem desentralisasi yang melahirkan otonomi daerah di masing-masing wilayah Indonesia. Reformasi pemberlakuan otonomi daerah telah diatur dalam UU No. 9 Tahun 2015 sebagai perubahan kedua atas UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dengan adanya Undang-Undang tersebut

pengelolaan masing-masing wilayah berjalan berdasarkan kebijakan pemerintah daerah. Habibi (2015) menjelaskan bahwa:

“Pemberian kewenangan atas dasar asas desentralisasi tersebut menyebabkan semua bidang pemerintahan yang diserahkan kepada daerah dalam rangka pelaksanaan suatu otonomi pada dasarnya menjadi wewenang dan tanggungjawab pemerintah daerah kota dan kabupaten sepenuhnya....”.

Desentralisasi bertujuan untuk mendekatkan pelayanan kepada publik dengan maksud agar pelayanan itu sendiri sampai kepada masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Haning *et al.*, 2016). Dalam proses pemenuhan kebutuhan publik, pemerintah daerah dibantu oleh instansi-instansi pemerintah untuk memperlancar kegiatan penyediaan pelayanan yang salah satunya berupa organisasi publik. Menurut Mahmudi (2011:6) organisasi dapat dikategorikan dalam sektor publik apabila organisasi tersebut berasosiasi dengan pemerintah, terkait dengan penyelenggaraan negara atau keuangan negara. Dalam proses pemenuhan kebutuhan dan pelayanan publik terdapat hubungan antara masyarakat dengan pemerintah sebagai penyedia layanan. Fenomena pelayanan publik sarat dengan permasalahan, misalnya prosedur pelayanan yang bertele-tele, ketidakpastian waktu dan biaya yang menyebabkan pelayanan menjadi sulit dijangkau secara wajar oleh masyarakat (Maryam, 2016). Sebagai contoh, adanya masalah dalam pelayanan pembuatan e-KTP di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kota Surabaya terkait dengan belum terlaksananya penerapan *one day service*, yaitu pencetakan e-KTP dalam sehari (Madia, 2018).

Sebagai penyedia pelayanan publik, masyarakat mengharapkan tuntutan dan kebutuhannya akan segera terpenuhi dengan baik sesuai fungsi dan tujuan dari masing-masing organisasi publik. Masyarakat dapat menilai baik buruknya suatu organisasi dengan melihat dari sisi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Menurut Liata (2012) masyarakat semakin berani untuk mengajukan keinginan dan inspirasi kepada pemerintah. Tuntutan masyarakat terhadap pemerintah melalui organisasi publik sebagai penyedia layanan menitikberatkan pada pemerintahan yang bersih dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Pemerintahan dewasa ini tidak hanya menuntut adanya profesionalitas dan kemampuan aparatur dalam pelayanan publik, akan tetapi secara fundamental menuntut terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Sedarmayanti, 2012:16). Untuk menghasilkan kinerja yang bersih dan sesuai dengan fungsinya maka diperlukan adanya penerapan pemerintahan yang baik atau yang sering kita sebut dengan *good governance*. Konsep *good governance* muncul karena adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan sebagai penyelenggara urusan publik (Maryam, 2016). Sehingga adanya *good governance* dalam sistem pemerintahan sangat diperlukan dalam semua kegiatan instansi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Kemala (2013) menyatakan bahwa kinerja sektor publik dapat optimal apabila didukung dengan adanya pemahaman prinsip-prinsip *good governance*. Hal tersebut terjadi karena jika elemen yang ada dalam lingkup suatu organisasi publik memahami *good governance* maka dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya akan menjadi lebih baik dan memberikan arahan yang jelas pada kinerja organisasi publik. Sehingga, kinerja yang dihasilkan akan efektif dan efisien serta sesuai dengan tujuan dan fungsi dari organisasi publik tersebut.

Salah satu kinerja organisasi publik di Surabaya yang baru-baru ini mendapat perhatian adalah Dispendukcapil Surabaya, hal tersebut terlihat dari tumpukan pengantre permohonan e-KTP selalu nampak terjadi di Kantor Pelayanan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Madia, 2018). Dispendukcapil Surabaya merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam pelayanan terkait administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Kinerja Dispendukcapil Surabaya mendapat sorotan karena adanya

penumpukan pembuatan e-KTP yang terkendala pada sistem pengkodean data serta ketidakpastian akan informasi dalam pelayanannya (Nurmawati, 2018). Dengan kata lain, kinerja Dispendukcapil tersebut dapat dikatakan kurang efektif dan efisien terkait dengan penyediaan sumber daya untuk menjalankan tujuan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan, elemen yang terdapat dalam suatu organisasi publik harus dapat menjalankan perannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Salah satu elemen tersebut yaitu adanya pengendalian internal. Pengendalian internal merupakan kebijakan yang dirancang agar manajemen mendapatkan keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya (Elder *et al.*, 2008:316). Pengendalian internal diarahkan pada pencapaian tujuan yang saling berkaitan antara pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, dan operasi (Mamuaja, 2016). Pengendalian internal dalam organisasi publik dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui penggunaan sumber daya manusia yang kompeten, pemisahan tanggung jawab, dan diadakannya evaluasi kinerja. Pengendalian internal yang kuat akan berdampak pada kinerja organisasi publik dalam pemberian pelayanan secara maksimal. Komponen yang ada dalam suatu organisasi publik akan diarahkan dan diawasi, sehingga kinerja yang dihasilkan diharapkan dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat dan berdasarkan fungsi dari organisasi.

Pengendalian internal merupakan proses yang terdapat dalam suatu organisasi, dirancang guna memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan standar kebijakan dan peraturan yang ditetapkan (Pandeni *et al.*, 2017). Dalam sistem pengendalian internal, ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku merupakan suatu tujuan dari penerapan sistem ini (Mamuaja, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2014) dan Pandeni *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Claraini (2017) mendapatkan temuan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

Selain adanya pengendalian internal, komitmen organisasi juga memiliki peranan terkait kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi, dimana komitmen organisasi yang dijalankan oleh seluruh elemen dalam organisasi akan mendorong terciptanya kinerja yang maksimal. Pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja dari semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Taufik dan Kemala, 2013). Kinerja yang dilakukan berdasarkan dengan adanya ikatan emosional, karena pegawai merasa ada ikatan yang kuat untuk menjalankan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Wirnipin *et al.*, (2015) dan Adi *et al.*, (2017) mendapatkan temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Taufik dan Kemala (2013) mendapatkan temuan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari Taufik dan Kemala (2013) yang melakukan penelitian tentang kinerja organisasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel independen yang digunakan serta peneliti menambahkan adanya variabel *moderating*. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji kembali apakah penerapan *good governance* dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik dengan menambahkan komitmen organisasi sebagai variabel *moderating*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penerapan *Good Governance* dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya)".

TINJAUAN TEORITIS

Stewardship Theory

Teori *stewardship* menggambarkan situasi dimana manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu melainkan lebih fokus terhadap hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Raharjo, 2013). Teori ini menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, manajemen dalam suatu organisasi bertindak sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari masyarakat. Dengan kata lain, suatu organisasi publik dalam melaksanakan tugasnya lebih mementingkan kepentingan masyarakat yang dapat tercapai melalui kinerja organisasi publik. Implikasi teori terhadap penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana peranan suatu organisasi publik sebagai penyedia layanan publik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kinerja Organisasi Publik

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun *et al.*, 2011:141). Untuk menilai apakah rencana dari suatu organisasi telah berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan, maka hasil tersebut dapat dilihat melalui suatu kinerja. Dalam organisasi sektor publik, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah mengalami peningkatan sehubungan adanya era reformasi yang menjadikan masyarakat memiliki peranan lebih dalam upaya pemenuhan kebutuhan hidup (Liata, 2012). Kinerja pemerintah dapat dinilai melalui kinerja dari instansi pemerintah di masing-masing wilayah. Masyarakat memiliki harapan lebih terhadap kinerja pemerintah untuk pemenuhan kebutuhannya, oleh karena itu kinerja suatu organisasi publik penting untuk melakukan pengevaluasian terhadap kinerja berdasarkan wewenang masing-masing.

Good Governance

United Nation Development Program (UNDP) menyatakan bahwa *good governance* lebih menekankan pada aspek politik (pembuat kebijakan), pembuatan keputusan ekonomi, dan administratif (implementasi kebijakan) dalam pengelolaan negara (Mahsun *et al.*, 2011). *Good governance* mengacu pada bagaimana pemerintah melalui instansi-instansinya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bentuk barang publik maupun jasa dengan berdasarkan hukum yang berlaku. Dengan diterapkannya *good governance* dalam suatu organisasi publik, maka kinerja organisasi tersebut diharapkan dapat menyelenggarakan proses pelayanan publik agar sesuai dengan kebutuhan dan ekpektasi masyarakat. UNDP mengidentifikasi prinsip *good governance* adalah adanya partisipasi, penegakan hukum, transparansi, responsif, orientasi konsensus, kesetaraan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, dan bervisi strategis.

Pengendalian Internal

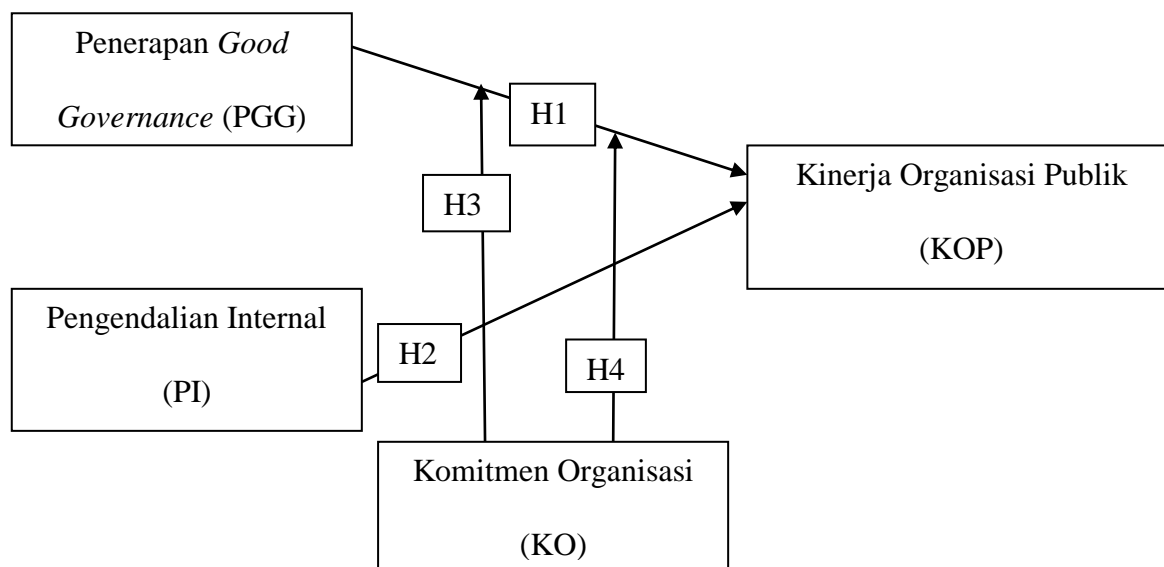
Pengendalian internal dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui adanya perencanaan hingga pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Elder *et al.*, (2008:316) menyatakan bahwa pengendalian internal merupakan sebuah kebijakan yang dirancang agar manajemen mendapatkan keyakinan yang memadai bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Pengendalian internal merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi lingkup organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi tiap-tiap organisasi publik sebagai penyedia layanan. Sehingga proses pengendalian internal sangat dibutuhkan oleh tiap-tiap organisasi untuk mencapai tujuannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi (Robbins dan Judge, 2014:47). Komitmen organisasi merupakan rasa yang melekat pada tiap-tiap pegawai kepada organisasi (tempat kerja). Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai wujud kesetiaan karyawan terhadap posisi atau pekerjaannya. Dengan adanya komitmen yang akan membentuk kesetiaan pegawai, maka akan dapat menumbuhkan keyakinan akan suatu organisasi, sehingga dalam prosesnya seluruh anggota akan berusaha dengan maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Model Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Penerapan Good governance Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Dengan adanya desentralisasi, pengelolaan masing-masing wilayah di Indonesia dirasa akan menjadi lebih terarah dan mampu mensejahterahkan masyarakatnya. Penerapan *good governance* dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan, hal ini diperkuat dengan penelitian Taufik dan Kemala (2013) yang menunjukkan bahwa pemahaman prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik. Penelitian Susanti (2014) juga menunjukkan bahwa prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dari beberapa pernyataan dari penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Penerapan *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Pengendalian internal merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi lingkup organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi tiap-tiap organisasi publik sebagai penyedia layanan. Pengendalian internal yang lemah menyebabkan tidak dapat terdeteksinya kecurangan atau terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan penelitian Pandeni *et al.*, (2017) yang menunjukkan

bahwa pengendalian intern secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Taufik dan Kemala (2013) mendapatkan temuan bahwa pengendalian intern ditemukan berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik. Darmawan (2016) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial di SKPD Kabupaten Bengkalis. Dari beberapa pernyataan dari penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

Komitmen Organisasi Memperkuat Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi tempat bekerja. Komitmen akan mendorong terciptanya *good governance* dengan optimal dikarenakan adanya rasa kewajiban untuk menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan Kosasih (2014) menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lain halnya dengan penelitian Taufik dan Kemala (2013) yang memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja sektor publik. Sedangkan penelitian Panjaitan (2015) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD bagian keuangan. Dari beberapa pernyataan dari penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik.

Komitmen Organisasi Memperkuat Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Pengendalian intern merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan (Pandeni *et al.*, 2017). Selain adanya pengendalian internal, komitmen organisasi dalam suatu organisasi publik juga dibutuhkan untuk mendorong pegawai bekerja dengan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Adi *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD, hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja SKPD. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2015) menunjukkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

H4: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh penerapan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:14) penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan variabel *moderating*, dimana variabel *moderating* merupakan variabel yang akan memperkuat atau memperlemah hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiarto, 2015:18). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya yang berjumlah 57 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Arikunto (2013:108) menjelaskan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi yang akan diteliti. Jika subjek yang diteliti kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Jika

subjek lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sama dengan populasi yaitu sebanyak 57 PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang berupa persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan. Penggunaan data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner, peneliti menyebarkan kuisisioner kepada sampel penelitian yang dipilih. Kuisisioner yang disebarkan berupa beberapa daftar pernyataan dan pertanyaan mengenai permasalahan yang akan diteliti.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Penerapan *Good Governance*

Good governance sendiri memiliki arti tata pemerintahan yang baik, dimana pemerintahan disuatu negara dapat dikatakan baik jika penyelenggaraan dalam urusan kesejahteraan masyarakatnya telah melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan optimal. Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Widasari dan Putri (2018).

Pengendalian internal

Pengendalian internal merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi lingkup organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi tiap-tiap organisasi publik sebagai penyedia layanan. Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Maharani *et al.*, (2015).

Variabel Moderasi

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai wujud kesetiaan karyawan terhadap posisi atau pekerjaannya. Kinerja dalam suatu organisasi dapat diperkuat dengan adanya komitmen organisasi. Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Kurniawan (2015).

Variabel Dependen

Kinerja Organisasi Publik

Kinerja organisasi sektor publik berfokus pada bagaimana pemerintah dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan dan atau produk publik yang dihasilkan. Oleh karena itu, fokus utama dari kinerja organisasi publik berupa *outcome* atau hasil daripada input itu sendiri. Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuisisioner yang mengadopsi penelitian dari Sari (2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan pengujian yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, dan lain-lain (Ghozali, 2016).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2014) merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi

koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,01, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sugiyono (2014:121) merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas data yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan atau pernyataan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji yang digunakan dalam menguji normalitas model regresi tersebut dengan analisis statistik (*one sample Kolmogorov Smirnov test*). Dimana, data dikatakan berdistribusi normal jika *Asymp. Sig.* > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* >0,10 dan VIF <10 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Metode pengujian *Glejser* akan digunakan oleh peneliti untuk menguji heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5% maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, bila tingkat signifikansi dibawah 5%, maka ada gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan menganalisis bentuk hubungan linier antara sebuah variabel independen dengan variabel dependen (Sugiarto, 2015:387). Adapun persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$KOP = \alpha_0 + \beta_1 PGG + \varepsilon$$

$$KOP = \alpha_0 + \beta_2 PI + \varepsilon$$

Penelitian ini juga menggunakan variabel *moderating*, dimana *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan merupakan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel pemoderasi. Berikut ini persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel pemoderasi:

$$KOP = \alpha_1 + \beta_3 PGG + \beta_4 KO + \beta_5 PGG * KO + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

$$KOP = \alpha_2 + \beta_6 PI + \beta_7 KO + \beta_8 PI * KO + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

| | |
|----------|------------------------------------|
| KOP | : Kinerja organisasi publik |
| α | : bilangan konstanta |
| β | : koefisiensi regresi |
| PGG | : penerapan <i>good governance</i> |
| PI | : pengendalian internal |

KO : komitmen organisasi
 ε : error term

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Uji t (Uji Hipotesis)

Ghozali (2016:97) mengatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data secara deskriptif memiliki tujuan untuk menguraikan hasil analisis tanggapan dari hasil kuesioner yang kembali sebanyak 52 responden yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian berdasarkan dari data kuesioner yang telah terkumpul.

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|----------------------------------|----|------|------|------|----------------|
| Penerapan <i>Good Governance</i> | 52 | 2,00 | 3,00 | 4,23 | 0,612 |
| Pengendalian Internal | 52 | 2,00 | 5,00 | 4,20 | 0,584 |
| Komitmen Organisasi | 52 | 3,00 | 5,00 | 3,98 | 0,590 |
| Kinerja Organisasi Publik | 52 | 3,00 | 5,00 | 4,01 | 0,613 |
| Valid N (listwise) | 52 | | | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Hasil pengujian statistik deskriptif pada tabel 1, nilai rata-rata variabel penerapan *good governance* adalah 4,23 menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju dengan adanya penerapan *good governance* sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi publik. Nilai rata-rata variabel pengendalian internal adalah 4,20 menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat setuju dengan adanya pengendalian internal akan meningkatkan kinerja organisasi publik. Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi adalah 3,98 menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju dengan adanya komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh penerapan *good governance* maupun pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menggunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,01, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menganalisa setiap butir pertanyaan maupun pernyataan yang ada dengan menggunakan formula *cronbach's alpha*. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing indikator:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penerapan *Good Governance*

| Item | Validitas | | Reliabilitas | | |
|------|-----------|------------|------------------------|------------|----------|
| | Sig. | Keterangan | <i>Cronbach'sAlpha</i> | Keterangan | |
| PGG1 | 0,000 | Valid | | | |
| PGG2 | 0,000 | Valid | | | |
| PGG3 | 0,000 | Valid | | | |
| PGG4 | 0,000 | Valid | | | |
| PGG5 | 0,000 | Valid | | | |
| PGG6 | 0,000 | Valid | | | |
| PGG | PGG7 | 0,000 | Valid | 0,804 | Reliabel |
| | PGG8 | 0,000 | Valid | | |
| | PGG9 | 0,000 | Valid | | |
| | PGG10 | 0,000 | Valid | | |
| | PGG11 | 0,012 | Valid | | |
| | PGG12 | 0,006 | Valid | | |
| | PGG13 | 0,030 | Valid | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel penerapan *good governance* diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *cronbah's alpha* lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel penerapan *good governance* dikatakan valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk mengukur pernyataan maupun pertanyaan kuesioner dalam penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengendalian Internal

| Item | Validitas | | Reliabilitas | | |
|------|-----------|------------|------------------------|------------|----------|
| | Sig. | Keterangan | <i>Cronbach'sAlpha</i> | Keterangan | |
| PI1 | 0,000 | Valid | | | |
| PI2 | 0,000 | Valid | | | |
| PI3 | 0,000 | Valid | | | |
| PI | PI4 | 0,000 | Valid | 0,807 | Reliabel |
| | PI5 | 0,000 | Valid | | |
| | PI6 | 0,000 | Valid | | |
| | PI7 | 0,000 | Valid | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel pengendalian internal diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *cronbah's alpha* lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel pengendalian internal dikatakan valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk mengukur pernyataan maupun pertanyaan kuesioner dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

| Item | Validitas | | Reliabilitas | | |
|------|-----------|------------|-----------------|------------|----------|
| | Sig. | Keterangan | Cronbach'sAlpha | Keterangan | |
| KO | KO1 | 0,000 | Valid | 0,809 | Reliabel |
| | KO2 | 0,000 | Valid | | |
| | KO3 | 0,000 | Valid | | |
| | KO4 | 0,000 | Valid | | |
| | KO5 | 0,000 | Valid | | |
| | KO6 | 0,000 | Valid | | |
| | KO7 | 0,000 | Valid | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *cronbah's alpha* lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel komitmen organisasi dikatakan valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk mengukur pernyataan maupun pertanyaan kuesioner dalam penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi Publik

| Item | Validitas | | Reliabilitas | | |
|------|-----------|------------|-----------------|------------|----------|
| | Sig. | Keterangan | Cronbach'sAlpha | Keterangan | |
| KOP | KOP1 | 0,000 | Valid | 0,857 | Reliabel |
| | KOP2 | 0,000 | Valid | | |
| | KOP3 | 0,000 | Valid | | |
| | KOP4 | 0,000 | Valid | | |
| | KOP5 | 0,000 | Valid | | |
| | KOP6 | 0,000 | Valid | | |
| | KOP7 | 0,000 | Valid | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja organisasi publik diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *cronbah's alpha* lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel kinerja organisasi publik dikatakan valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk mengukur pernyataan maupun pertanyaan kuesioner dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji yang digunakan dalam menguji normalitas model regresi tersebut dengan analisis statistik (*one sample Kolmogorov Smirnov test*). Dimana, data dikatakan berdistribusi normal jika *Asymp. Sig. > 0,05*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,31034135 |
| | Most Extreme Differences | Absolute |
| Positive | | ,057 |
| Negative | | -,084 |
| Test Statistic | | ,084 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* >0,10 dan VIF <10 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | PGG | ,639 | 1,565 |
| | PI | ,716 | 1,397 |
| | KO | ,732 | 1,366 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 7 menunjukkan hasil multikolinearitas dengan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dimana nilai *tolerance* sebesar 0,639; 0,716; 0,732 dan nilai VIF sebesar 1,565; 1,397; dan 1,366 untuk masing-masing variabel penerapan *good governance*, pengendalian internal, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji statistik dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan tingkat signifikan diatas 5% maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, bila tingkat signifikansi dibawah 5%, maka ada gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 2,787 | 2,638 | | 1,057 | ,296 |
| | PGG | -,030 | ,055 | -,096 | -,546 | ,587 |
| | PI | ,112 | ,079 | ,233 | 1,408 | ,165 |
| | KO | -,093 | ,079 | -,193 | -1,179 | ,244 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas.

Hipotesis 1

Uji Analisis Linier Sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel penerapan *good governance* berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi publik. Berikut merupakan hasil uji analisis linier sederhana variabel penerapan *good governance* terhadap variabel kinerja organisasi publik.

Tabel 9
Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Penerapan *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi Publik
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 4,981 | 4,590 | | 1,085 | ,283 |
| | PGG | ,421 | ,083 | ,582 | 5,056 | ,000 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KOP = 4,981 + 0,421 PGG + \epsilon$$

Hasil persamaan menunjukkan bahwa variabel penerapan *good governance* mempunyai koefisien regresi bertanda positif. Hal iniberarti bahwa peningkatan penerapan *good governance* akan meningkatkan kinerja organisasi publik.

Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t digunakan untuk melihat koefisien regresi secara individu (parsial). Pengambilan keputusan untuk uji ini yaitu apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima dan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t disajikan pada tabel 9.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penerapan *good governance*, sedangkan variabel terikat adalah kinerja organisasi publik. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi dari variabel penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Penerapan *Good Governance*
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,582 ^a | ,338 | ,325 | 2,591 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R²) dalam penelitian ini adalah 0,325 yang berarti sebesar 32,5 % besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja organisasi publik. Sedangkan sisanya sebesar 67,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor selain penerapan *good governance*.

Hipotesis 2

Uji Analisis Linier Sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel pengendalian internal berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi publik. Berikut merupakan hasil uji analisis linier sederhana variabel pengendalian internal terhadap variabel kinerja organisasi publik.

Berdasarkan tabel 11, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$KOP = 8,944 + 0,652 PI + \epsilon$$

Hasil persamaan menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal mempunyai koefisien regresi bertanda positif. Hal iniberarti bahwa peningkatan pengendalian internal akan meningkatkan kinerja organisasi publik.

Tabel 11
Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Publik
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,944 | 3,759 | | 2,380 | ,021 |
| | PI | ,652 | ,127 | ,587 | 5,123 | ,000 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Uji t (Uji Hipotesis)

Uji t digunakan untuk melihat koefisien regresi secara individu (parsial). Pengambilan keputusan untuk uji ini yaitu apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ maka hipotesis diterima dan hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik t disajikan pada tabel 11.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, sedangkan variabel terikat adalah kinerja organisasi publik. Berikut merupakan hasil dari uji koefisien determinasi dari variabel pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengendalian Internal
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,587 ^a | ,344 | ,331 | 2,579 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 12 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,331 yang berarti sebesar 33,1 % besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja organisasi publik. Sedangkan sisanya sebesar 66,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain pengendalian internal.

Hipotesis 3

Analisis Regresi Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel Moderasi dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* untuk mengetahui adanya interaksi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan adanya variabel moderasi. Berikut hasil dari pengujian *Moderated Regression Analysis*.

Tabel 13
Penerapan *Good GovernanceKomitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik**
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 70,182 | 49,088 | | 1,430 | ,159 |
| | PGG | -,864 | ,887 | -1,194 | -,973 | ,335 |
| | KO | -2,175 | 1,737 | -1,953 | -1,252 | ,217 |
| | MODERASI1 | ,043 | ,031 | 3,316 | 1,379 | ,174 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat ditulis persamaan regresi adalah

$$KOP = 70,182 - 0,864PGG - 2,175KO + 0,043 PGG*KO + \epsilon$$

Nilai koefisien regresi penerapan *good governance* dimoderasi komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,043 terhadap kinerja organisasi publik. Artinya apabila terjadi kenaikan penerapan *good governance* dan komitmen organisasi satu satuan maka kinerja organisasi publik akan meningkat sebesar 0,043 satuan.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Pengambilan keputusan pada uji ini yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan model regresi dikatakan *fit*. Hasil uji F dari model regresi berganda dengan adanya variabel moderasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14
Penerapan *Good GovernanceKomitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik**
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 197,741 | 3 | 65,914 | 10,220 | ,000 ^b |
| | Residual | 309,566 | 48 | 6,449 | | |
| | Total | 507,308 | 51 | | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa antara variabel penerapan *good governace* yang sudah dimoderasi dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi antara variabel penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Penerapan *Good GovernanceKomitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik**
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,624 ^a | ,390 | ,352 | 2,540 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R²) dalam penelitian ini adalah 0,352 yang berarti sebesar 35,2 % besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja organisasi publik. Berikut merupakan perbandingan hasil uji koefisien determinasi variabel penerapan *good governance* sebelum dan sesudah dimoderasi dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Penerapan *Good Governance* Sebelum dan Sesudah dimoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

| <i>Adjusted R Square</i> | Sebelum dimoderasi | Sesudah dimoderasi | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| R ² | 32,5 % | 35,2 % | Memperkuat |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R^2 regresi pertama memiliki nilai sebesar 0,325 atau 32,5 % sedangkan setelah terdapat persamaan regresi kedua nilai R^2 naik menjadi 0,352 atau 35,2 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi komitmen organisasi memperkuat pengaruh hubungan antara penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik.

Hipotesis 4

Analisis Regresi Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel Moderasi dengan menggunakan uji *Moderated Regression Analysis* untuk mengetahui adanya interaksi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan adanya variabel moderasi. Berikut hasil dari pengujian *Moderated Regression Analysis*.

Tabel 17
Pengendalian Internal *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37,185 | 42,425 | | ,876 | ,385 |
| | PI | -,575 | 1,462 | -,518 | -,394 | ,696 |
| | KO | -,890 | 1,501 | -,799 | -,593 | ,556 |
| | MODERASI2 | ,040 | ,051 | 1,709 | ,773 | ,444 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel 17 diatas dapat ditulis persamaan regresi adalah

$$KOP = 37,185 - 0,575PI - 0,890KO + 0,040 PI * KO + \epsilon$$

Nilai koefisien regresi pengendalian internal dimoderasi komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,040 terhadap kinerja organisasi publik. Artinya apabila terjadi kenaikan pengendalian internal dan komitmen organisasi satu satuan maka kinerja organisasi publik akan meningkat sebesar 0,040 satuan.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Hasil uji F dari pengaruh variabel pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 18
Pengendalian Internal *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 202,891 | 3 | 67,630 | 10,664 | ,000 ^b |
| | Residual | 304,416 | 48 | 6,342 | | |
| | Total | 507,308 | 51 | | | |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa antara variabel pengendalian internal yang sudah dimoderasi dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi antara variabel pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik dengan adanya variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 19
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengendalian Internal *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,632 ^a | ,400 | ,362 | 2,518 |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan perhitungan uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) dalam penelitian ini adalah 0,362 yang berarti sebesar 36,2 % besarnya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, yaitu kinerja organisasi publik. Berikut merupakan perbandingan hasil uji koefisien determinasi variabel pengendalian internal sebelum dan sesudah dimoderasi dengan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik.

Tabel 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengendalian Internal Sebelum dan Sesudah dimoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

| <i>Adjusted R Square</i> | Sebelum dimoderasi | Sesudah dimoderasi | Keterangan |
|--------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| R^2 | 33,1 % | 36,2 % | Memperkuat |

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R^2 regresi pertama diketahui memiliki nilai sebesar 0,331 atau 33,1 % sedangkan setelah terdapat persamaan regresi kedua nilai R^2 naik menjadi 0,362 atau 36,2 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi komitmen organisasi memperkuat pengaruh hubungan antara penerapan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa penerapan *good governance* (PGG) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik (KOP). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel penerapan *good governance* (PGG) berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan penerapan *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik diterima. Penerapan prinsip-prinsip *good governance* akan memberikan pemahaman yang kuat kepada pegawai sebagai individu yang ada didalam suatu organisasi publik untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi serta tugas dari organisasi dilingkup kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan teori *stewardship* yang menjelaskan bahwa pemerintah sebagai *steward* akan menyediakan dan menggunakan sumber daya secara optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Jefri, 2018). Apabila semua lingkup dalam organisasi termasuk sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia, peraturan, hingga sarana dan prasarana dikelola berdasarkan prinsip *good governance* maka kinerja organisasi publik yang dihasilkan akan optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fimela (2011),Taufik dan Kemala (2013), serta Susanti (2014) yang menunjukkan bahwa penerapan *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa pengendalian internal (PI) berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik (KOP). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel pengendalian internal (PI) berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan

pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik diterima. Pengendalian internal memiliki keterkaitan dengan bagaimana individu yang ada dalam suatu organisasi menjalankan fungsi dan tugas sesuai dengan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Hal tersebut sejalan dengan teori *stewardship*, dimana dengan adanya *Standar Operating Procedure (SOP)* yang terdapat dalam tiap organisasi dapat menjadi pedoman untuk menjalankan peranan organisasi sebagai penyedia pelayanan publik. Kinerja operasional organisasi akan berjalan dengan efektif apabila terdapat pengendalian internal yang terjadi secara menyeluruh dan dilaksanakan oleh elemen yang ada didalamnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asrini (2015) dan Pandeni *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Komitmen Organisasi Memperkuat Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil uji regresi tunggal dan uji regresi berganda diperoleh hasil uji regresi tunggal < uji regresi berganda ($0,325 < 0,352$) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (KO) memperkuat hubungan variabel penerapan *good governance* (PGG) terhadap kinerja organisasi publik (KOP). Hasil uji F menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi (KO) memperkuat hubungan variabel penerapan *good governance* (PGG) terhadap kinerja organisasi publik (KOP). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik diterima. Komitmen organisasi akan membentuk kesetiaan pegawai terhadap organisasi tempat bekerja. Hal ini sesuai dengan teori *stewardship*, dimana manajemen lebih fokus terhadap kepentingan bersama dalam suatu organisasi dan lebih menggunakan fokus intrinsik yang salah satunya komitmen organisasi untuk menjalankan suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Panjaitan (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Komitmen Organisasi Memperkuat Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil uji regresi tunggal dan uji regresi berganda diperoleh hasil uji regresi tunggal < uji regresi berganda ($0,331 < 0,362$) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (KO) memperkuat hubungan variabel pengendalian internal (PI) terhadap kinerja organisasi publik (KOP). Hasil uji F menunjukkan hasil signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi (KO) memperkuat hubungan variabel pengendalian internal (PI) terhadap kinerja organisasi publik (KOP), tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik diterima. Komitmen organisasi dalam penelitian ini berupa rasa bangga terhadap tempat kerja, loyalitas, ikatan emosional, serta adanya kewajiban dan tanggungjawab terhadap organisasi tersebut. Hasil ini sesuai dengan teori *stewardship* dimana pemerintah sebagai *steward* (pelayan) berfungsi untuk melayani masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan publik. Sehingga dengan adanya komitmen organisasi dalam pelaksanaan pengendalian internal maka kinerja yang dihasilkan akan dapat sesuai dengan tujuan dan fungsi dari organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Minelia (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil evaluasi model penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka menghasilkan kesimpulan, bahwa pengujian hipotesis menunjukkan penerapan *good governance* dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Selain itu, komitmen organisasi juga memperkuat pengaruh penerapan *good governance* maupun pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penerapan *good governance* dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi publik dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, saran-saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut: Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan nilai koefisien determinasi (R^2) masih berada pada kategori yang kecil, sehingga masih banyak lagi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi publik, seperti akuntabilitas publik, budaya organisasi, dan pemanfaat teknologi informasi. Menambah jumlah sampel dengan melakukan perluasan objek penelitian dan menambahkan metode lain selain kuesioner, seperti wawancara langsung sehingga peneliti dapat meyakini jawaban yang diberikan responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. W. A., I. M. S. Suardhika, dan I. G. A. M. A. Dwija Putri. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Pengguna SIMDA Pada Kinerja Satuan Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(6).
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Asrini, A. P. 2015. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Kantor Kecamatan di Kabupat Buleleng). *e-Journal Jurusan Akuntansi Program S1* 3(1).
- Claraini, C. 2017. Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *JOM Fekon* 4(1).
- Darmawan, R. 2016. Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Kabupaten Bengkalis. *JOM Fekon* 3(1).
- Elder, R. J., M. S. Beasley, A. A. Arens, dan A. A. Jusuf. 2008. *Auditing and Assurance Services An Integrated Approach-An Indonesia Adaptation*. Pearson Education, Inc. New Jearsey.
- Terjemahan Desti Fitriani. 2013. *Jasa Audit dan Assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Fimela, U. 2011. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik. *Skripsi*. Universitas Riau.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Habibi, M. M. 2015. Analisis Pelaksanaan Desentralisasi Dalam Otonomi Daerah Kota/Kabupaten. *Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan* (2).
- Haning, M. T., L. Tamba., M. Yunus, N. Nara. 2016. Desentralisasi Kewenangan Pelayanan Publik pada Kecamatan di Kabupaten Pangkep. *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik* 2(1).
- Jefri, R. 2018. Teori Stewardship dan Good Governance. *Jurnal Riset Edisi XXVI* 4(3).
- Kosasih, N. 2014. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dinamika Manajemen* 2(3).

- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen* 15(1).
- Liata, N. 2012. Pelayanan Masyarakat Dalam Lembaga Pemerintah. <https://nofalliata.wordpress.com/sosial-budaya/pelayanan-masyarakat-dalam-lembaga-pemerintah-2/>. Diakses tanggal 21 Oktober 2018.
- Madia, F. 2018. One Day Service e-KTP, Sudahkah Dirasakan Warga Surabaya?. <https://www.idntimes.com/news/indonesia/fitria-madia/one-day-service-e-ktp-sudahkah-dirasakan-warga-surabaya/full>. Diakses tanggal 20 Oktober 2018.
- Maharani, F. L., S. P. D. Sofianti, dan S. M. Wardayanti. 2015. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember* 13(2).
- Mahmudi. 2011. *Akuntansi Sektor Publik*. UII Press Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mahsun, M., F. Sulistyowati, H. A. Purwanugraha. 2011. *Akuntansi Sektor Publik* Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Mamuaja, B. 2016. Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA* 4(1).
- Maryam, N. S. 2016. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi* 6(1).
- Minelia, L. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe. *Skripsi*. Universitas Halu Oleo. Kendari.
- Nurmawati, R. 2018. Risma Sidak Dispendukcapil Temukan Masalah Pada Sistem. <http://surabaya.tribunnews.com/2016/06/04/risma-sidakdispendukcapil-temukan-masalah-pada-sistem>. Diakses tanggal 20 Oktober 2018.
- Pandeni, R. K, E. Sujana, dan N. K. Sinarwati. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi dengan Total Quality Management sebagai Variabel Moderating pada PDAM Kabupaten Buleleng. *Jurnal Akuntansi Program S1* 7(1).
- Panjaitan, V. R. T. H. 2015. Pengaruh Pengendalian Intern, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan (Studi pada SKPD Kota Dumai). *Jom FEKON* 2(2).
- Raharjo, E. 2013. Teori Keagenan dan Teori Stewardship dalam Prespektif Akuntansi. *Fokus Ekonomi* 2(1):37-46.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2014. *Organizational Behaviour*. Edition 16. Pearson. Boston. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sari, M. R. 2016. Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional, dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 13(2):117-141.
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance "Kepemerintahan yang Baik" Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*. Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiarto. 2015. *Metode Statistika Bisnis*. PT. Matana Publishing Utama. Tangerang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, I. 2014. Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada SKPD Kabupaten Siak). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Pekanbaru.

- Taufik, T. dan D. Kemala. 2013. Pengaruh Pemahaman Prinsi-Prinsip Good Governance, Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik. *Pekbis Jurnal* 5(1): 51-63.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang *Pemerintah Daerah*.
- Widasari, K. I. dan I. G. A. M. A. D. Putri. 2018. Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 22(2).
- Wirnipin, S. Komang, I. M. P. Adiputra, dan G. A. Yuniarta. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *E-Jurnal Akuntansi* 3(1).