

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA OPD: BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Hening Sari Dhaezan Dharu
heningsari9@gmail.com
Dr. Wahidahwati, S.E., M.Si., Ak. CA.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of good governance, organization committmen and internal audit on performance of local government organization. While, the population was all departments of Surabaya Local Government Unit which consists of 26 units. Moreover, the data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on kriteria given. In line with, there were 83 respondents as sample. Furthermore, the data were primary with questionnaires as its instrument. The research result concluded as follows: (1) Good governance affected performance of local government organization, (2) Organization commitment did not affect performance of local government organization, (3) Internal audit affected performance of local government organization, (4) Organization culture affected performance of local government organization, (5) Organization culture could moderate the affect of good governance on performance of local government organization, (6) Organization culture could not moderate the affect of organization commitment on performance of local government organization, and (7) Organization culture could not moderate the affect of internal audit on performance of local government organization.

Keyword: good governance, organization commitment, internal audit, organization culture, performance of local government organization

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh badan dan dinas pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Surabaya yang berjumlah 26 unit. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dimana sampel berdasarkan pada kriteria yang telah ditentukan. Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 83 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (2) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (3) Pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (5) Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, (6) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, dan (7) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Kata Kunci: *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, budaya organisasi, kinerja organisasi pemerintah daerah

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk lebih dari dua ratus juta jiwa. Jumlah penduduk yang terus meningkat ini tentu membutuhkan pemerintahan yang baik dalam melayani seluruh masyarakat (Rentika, 2017). Perkembangan

hubungan pemerintah dengan masyarakat sejak masa reformasi melahirkan konsep tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam menciptakan kesejahteraan masyarakat (Wandari *et al.*, 2015). Di Indonesia laporan pertanggungjawaban disajikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Perubahan sistem pemerintah daerah ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan pembangunan daerah. Seiring dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, bahwa organisasi perangkat daerah bertugas membantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan. Penilaian kinerja pemerintah akan menjadi sorotan oleh banyak pihak. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) selaku pengguna anggaran/barang yang dalam mengelola keuangan daerah harus bertanggungjawab atas penggunaan dana dan sumber daya dengan prosedur, ekonomis, efisien, efektif, dan ketercapaian tujuan untuk menciptakan kinerja yang baik. Apabila aparatur pemerintah daerah memiliki kinerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja organisasi pemerintah daerah yang baik (Regiana, 2014). Kinerja dapat diukur dengan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*).

Ketua Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), Mas Achmad Daniri, mengemukakan bahwa penerapan konsep *good governance* sangat diyakini dapat memberikan kontribusi yang strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. *Good Governance* menurut UNDP memiliki karakteristik yang meliputi partisipasi, aturan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi konsensus, berkeadilan, efisiensi dan efektifitas, akuntabilitas, dan visi strategis (Mardiasmo, 2018). Organisasi pemerintah daerah harus memiliki karakteristik tersebut dalam penyelenggaraan kinerja agar tercipta akuntabilitas publik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perangkat daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik adalah komitmen organisasi (Hakim *et al.*, 2016). Organisasi sektor publik harus berkomitmen yang tinggi, dimana aparatur pemerintah memiliki kemauan yang kuat untuk berusaha dan berkerja dengan baik, sehingga akan tercipta pelaporan pertanggungjawaban yang sesuai dengan standar yang berlaku tanpa adanya kecurangan (Ristanti *et al.*, 2014).

Penyusunan anggaran diperlukan sebuah pengawasan internal agar anggaran dapat terarah dan mencapai tujuan organisasi. Adanya pengawasan internal pada pengelolaan anggaran pemerintah daerah bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi kinerja anggaran sehingga dapat berjalan dengan baik (Wandari *et al.*, 2015). Budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi, dimana variabel tersebut merupakan variabel yang memiliki pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adanya budaya-budaya yang ada pada organisasi pemerintah akan dapat meningkatkan rasa kebersamaan demi mencapai tujuan bersama, dan membuat meningkatnya partisipasi dalam penyusunan anggaran (Huda *et al.*, 2014).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, dan apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, dan budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

TINJAUAN TEORITIS

Teori *Stewardship*

Teori *stewardship* merupakan gambaran dari situasi dimana para manajer tidak akan termotivasi oleh tujuan individu tetapi lebih ditunjukkan pada sasaran hasil utama mereka yaitu kepentingan organisasi, sehingga teori ini mempunyai dasar sosiologi dan psikologi yang dirancang dimana para *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai dengan keinginan atau kemauan *prinsipal* (Donaldson dan Davis, 1991). Teori *stewardship* ini telah diterapkan dalam penelitian akuntansi organisasi sektor publik untuk mengurangi risiko manajemen. Akuntansi sektor publik sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan informasi antara *steward* dengan *prinsipal*, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya manusia. Pemerintah selaku *steward* dengan fungsi pengelola sumber daya dan *prinsipal* sebagai pemilik sumber daya menjalin kesepakatan dengan kepercayaan dan tanggungjawab sesuai tujuan organisasi. Dengan adanya keterbatasan, pemilik sumber daya (*prinsipal*) menyerahkan pengelolaan sumber daya kepada pihak manajemen (*steward*).

Demi meningkatkan kinerja organisasi manajer sebagai *steward* akan memenuhi keinginan *principal* untuk mencapai tujuan bersama dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Selain itu memiliki rasa komitmen serta bertanggungjawab terhadap organisasi dapat meningkatkan tercapainya suatu tujuan organisasi. Manajer sebagai *steward* juga harus terus terfokus melaksanakan pengawasan kepada anggotanya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik demi meningkatkan kepuasan dan kepercayaan *prinsipal*. Budaya positif yang dimiliki manajer seperti mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi, serta bersedia untuk melayani publik akan menjadikan dasar budaya pada suatu organisasi. Sehingga jika semua faktor-faktor dijalankan maka akan menghasilkan kinerja organisasi pemerintah daerah yang lebih baik.

Good Governance

Good Governance seringkali diartikan sebagai tata kelola pemerintah yang baik dengan didasari oleh etika profesional. *World Bank* (Bank Dunia) mendefinisikan *good governance* sebagai suatu usaha penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab (Sunardi *et al.*, 2019).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2015). Adanya sikap komitmen yang tinggi dapat berpengaruh terhadap performa kinerja pada masing-masing individu.

Pengawasan Internal

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawasan yang berasal dari lingkungan internal organisasi pemerintahan. Pengawasan internal suatu organisasi pemerintah dapat mencapai prestasi dan target, menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya, mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku, serta dapat mencegah kehilangan sumber daya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai bentuk nilai bersama yang diterima oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk menggerakkan individu ke arah yang sama dengan organisasi. Budaya organisasi juga dapat meningkatkan produktivitas pada organisasi, karena budaya terus menerus dipelihara dan dikembangkan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Kinerja organisasi pemerintah dapat digambarkan sebagai capaian sasaran atau tujuan organisasi pemerintah atas penjabaran dari visi, misi, dan strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam kegiatan yang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan (Dharmawan dan Supriatna, 2016).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Good governance merupakan suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintah yang baik. Pemerintah akan berusaha melaksanakan sebaik-baiknya pembangunan pelayanan sektor publik kepada masyarakat. Penerapan *good governance* sangat diyakini dapat memberikan kontribusi yang strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Widasari dan Putri (2018), Sunardi *et al.*, (2019), Astriana (2016), Yudhasena dan Putri (2019), dan Nasrun (2018) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Hutapea dan Widyaningsih (2017) menyatakan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

H_1 : *Good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Komitmen merupakan tanggung jawab atau kemauan yang tinggi untuk menjalankan tugas dan mematuhi peraturan yang dibuat oleh organisasi, adanya komitmen pada diri karyawan akan berpengaruh kepada kedisiplinan yang menyebabkan individu akan terus berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Penelitian yang telah dilakukan Meiliza (2018), Saputra *et al.*, (2014), Anugerah (2019), dan Hakim *et al.*, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Astriana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Bernia *et al.*, (2017) pengawasan merupakan seluruh proses kegiatan audit, evaluasi, reuiu, pemantauan dan kegiatan lain, seperti konsultasi, sosialisasi, asistensi terhadap penyelegaraan fungsi dan tugas organisasi dalam rangka memberikan keyakinan bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Jika pengawasan internal ditingkatkan maka kinerja dapat berjalan dengan baik. Hasil beberapa penelitian sebelumnya yang telah menguji variabel pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah diantaranya penelitian oleh Juita (2014), Halidayati (2014), Yudianti dan Suryandari (2015), Saputra (2014), dan Djiloy (2019) menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Fitria *et al.*, (2015) menyatakan bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

H_3 : Pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Budaya merupakan identitas bagi suatu organisasi serta dapat membangun komitmen yang lebih besar pada organisasi tersebut. Pada dasarnya setiap individu di dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, hal tersebut disebabkan oleh perbedaan latar belakang yang dimiliki masing-masing individu. Budaya organisasi akan menentukan perilaku individu-individu yang berada di dalam organisasi sehingga akan membentuk sikap serta perilaku anggotanya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Reni (2018), Arifin (2014), Lina

(2014), Aulad *et al.*, (2018), dan Anggiriawan dan Wirakusuma (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Astriana (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Budaya organisasi dapat memberikan dampak positif dalam membangun kinerja pegawai dengan baik, serta dapat berdampak negatif jika budaya organisasi dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi (Putri, 2015). Pelayanan publik sebagai penggerak utama dan dianggap penting sebagai unsur dari *good governance* demi meningkatkan para aparatur pemerintah untuk lebih berusaha mencapai tujuan yaitu meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Penelitian yang telah dilakukan oleh Anugerah (2019), Mulyawan *et al.*, (2017), Soraya dan Suardana (2018), dan Dahlan dan Sumaryana (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Ranti (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan berbasis *balance scorecard*.

H₅: Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Budaya organisasi merupakan norma sosial dan moral dalam berperilaku, yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan (Huda *et al.*, 2014). Sedangkan komitmen organisasi berperan sebagai ikatan keterkaitan antara individu dengan organisasi. Penerapan budaya organisasi juga sangat diperlukan dalam berkomitmen, sehingga akan meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Anugerah (2019), Ariantini dan Widhiyani (2017), Haryono (2018), dan Hendharsa (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Ranti (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan berbasis *balance scorecard*.

H₆: Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

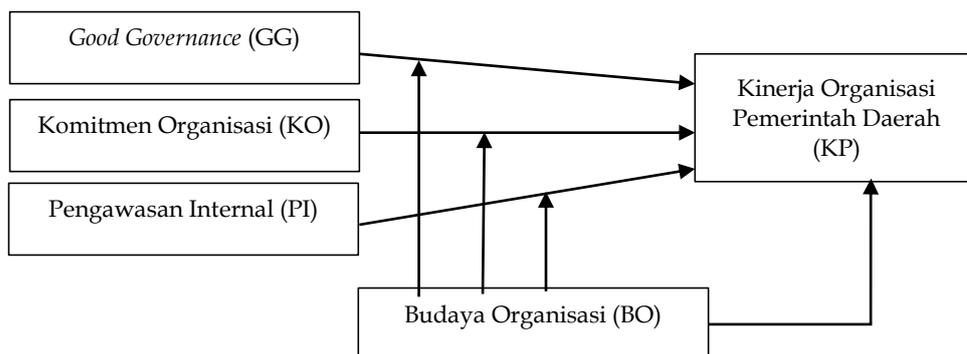
Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Budaya organisasi sangat penting di suatu organisasi pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan pembangunan dan pelayanan. Pemerintah daerah menjalankan proses kegiatan untuk menghasilkan sesuatu kebutuhan melalui pemanfaatan sumber daya sebaik-baiknya dengan pengawasan pada setiap kegiatannya. Penelitian yang telah dilakukan oleh Wandari *et al.*, (2015), Halidayati (2014), Yudianti dan Suryandari (2015) menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Anggiriawan dan Wirakusuma (2015), Reni (2018), dan Arifin (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

H₇: Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Rerangka Konseptual

Dari hasil perumusan hipotesis dapat ditarik kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Badan dan Dinas Daerah Kota Surabaya yang berjumlah 26 unit.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Peneliti mengambil 4 Badan dan 22 Dinas Daerah Kota Surabaya, dimana masing-masing dinas diberikan 4 kuesioner. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 104 responden. Responden tersebut merupakan pegawai pada badan dan dinas Kota Surabaya yang menjabat sebagai kepala badan/dinas, kepala subbagian/bagian, sekretariat dan staff keuangan.

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data subjek. Data subjek untuk penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner yang disebarkan secara langsung ke responden. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja organisasi pemerintah daerah. Dan variabel moderasi yaitu budaya organisasi. Pertanyaan pada setiap variabel diukur dengan menggunakan *skala likert* 1 sampai dengan 5. Jawaban responden dalam skor tersebut, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS).

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Pernyataan	Indikator	Data
Variabel Independen Good Governance (GG) Svameir (2014)	1 Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan dapat menciptakan tata pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	GG1	Ordinal
	2 Adanya kerangka hukum yang kuat merupakan ciri dari pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	GG2	Ordinal
	3 Kebijakan yang dibuat pemerintah berorientasi pada kepentingan masyarakat, dapat menciptakan tata pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	GG3	Ordinal

	4	Informasi yang tersedia dapat dimengerti merupakan perwujudan dan transparansi pemerintah	GG4	Ordinal	
	5	Penyelenggara pemerintahan yang mempunyai daya tanggap akan menciptakan tata pemerintah yang baik.	GG5	Ordinal	
	6	Pemerintah daerah tidak akan tanggap terhadap aspirasi dan kepentingan masyarakat.	GG6	Ordinal	
	7	Tidak adanya keterbukaan pemerintahan, akan menciptakan tata pemerintahan yang baik.	GG7	Ordinal	
	8	Adanya kerangka hukum yang kuat merupakan ciri dari pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	GG8	Ordinal	
	9	Pengelolaan sumber daya yang ekonomis, efisien, dan efektif tidak akan menciptakan tata pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	GG9	Ordinal	
	10	Diterapkannya tata pemerintahan yang baik akan meningkatkan efisien dan efektifitas.	GG10	Ordinal	
	11	Pertanggungjawaban pemerintah kepada publik atas setiap aktivitas akan membangun tata pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>).	GG11	Ordinal	
	12	Penyelenggaraan pemerintahan yang baik tidak harus memiliki visi yang jauh kedepan.	GG12	Ordinal	
	13	Kegiatan operasional yang efisien apabila suatu hasil kerja dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang serendah-rendahnya.	GG13	Ordinal	
	Variabel Independen Komitmen Organisasi (KO) Wulandari (2013)	1	Saya merasa bahwa nilai- nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai- nilai yang ada dalam organisasi.	KO1	Ordinal
		2	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi.	KO2	Ordinal
		3	Saya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada diorganisasi.	KO3	Ordinal
4		Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja.	KO4	Ordinal	
5		Saya akan senang sekali menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	KO5	Ordinal	
6		Saya benar-benar merasakan bahwa seakan-akan masalah di organisasi ini adalah masalah saya.	KO6	Ordinal	
7		Sekarang ini tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang perlu, sesuai dengan keinginan saya.	KO7	Ordinal	
8		Berat sekali saya meninggalkan organisasi ini.	KO8	Ordinal	
9		Rasanya tidak tepat bagi saya untuk meninggalkan atasan saya saat ini.	KO9	Ordinal	
10		Saya merasa tidak tepat untuk meninggalkan organisasi saya saat ini, bahkan bila hal itu menguntungkan.	KO10	Ordinal	
Variabel Independen Pengawasan Internal (PI) Saputra (2014)	1	Pengawasan Internal dimulai dengan melihat tingkat kehadiran kerja yang memadai.	PI1	Ordinal	
	2	Pengawasan Internal dapat mengantisipasi atau mengurangi tunggakan kerja.	PI2	Ordinal	
	3	Dengan adanya pengawasan internal, setiap rencana yang disusun dan menggambarkan adanya sasaran yang jelas dapat direalisasikan dalam aktifitas kerja pegawai.	PI3	Ordinal	
	4	Pengawasan Internal menunjang setiap pengerjaan tugas dan selesai sesuai rencana, baik aspek fisik maupun rencana.	PI4	Ordinal	
	5	Dengan adanya Pengawasan Internal, disiplin aparatur pemerintah dapat ditingkatkan.	PI5	Ordinal	
	6	Penyalahgunaan wewenang oleh aparatur dapat dicegah dengan adanya pengawasan internal.	PI6	Ordinal	
	7	Terpenuhinya hak-hak pegawai. Misal, penerimaan gaji secara tepat waktu dan jumlah.	PI7	Ordinal	

	8	Pengawasan Internal dapat mengurangi kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan dan penyelewengan tugas.	PI8	Ordinal
	9	Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan.	PI9	Ordinal
	10	Keberadaan pengawasan Internal dapat mempercepat penyelesaian perizinan dan peningkatan pelayanan.	PI10	Ordinal
	11	Pengawasan Internal mengidentifikasi bagian-bagian kegiatan atau program yang mengandung kelemahan dan memerlukan pemeriksaan yang lebih dalam.	PI11	Ordinal
Variabel Moderasi Budaya Organisasi (BO) Syamsir (2014)	1	Aparat tidak dikelompokkan menurut bidang kerja atau bidang profesi.	BO1	Ordinal
	2	Aktivitas kerja sama aparat lebih diutamakan daripada kerja individual.	BO2	Ordinal
	3	Keputusan yang diambil manajemen sangat mempengaruhi kinerja aparat.	BO3	Ordinal
	4	Aparat dituntut untuk bekerjasama dengan aparat lainnya.	BO4	Ordinal
	5	Terdapat peraturan dan pengawasan langsung dalam mengawasi kinerja aparat.	BO5	Ordinal
	6	Aparat berani mengambil resiko dalam bertindak.	BO6	Ordinal
	7	Aparat yang memiliki kinerja baik, diberikan reward diluar faktor lain yang bukan kinerja.	BO7	Ordinal
	8	Adanya sikap terbuka aparat terhadap kritikan.	BO8	Ordinal
	9	Dalam mengembangkan hasil kinerja, manajemen lebih menekankan pada hasil dibanding proses yang digunakan.	BO9	Ordinal
	10	Terdapat pengawasan organisasi dalam mengubah lingkungan eksternal.	BO10	Ordinal
Variabel Dependen Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah (KP) Juita (2013)	1	Dana yang tersedia digunakan untuk aktivitas-aktivitas yang penting.	KP1	Ordinal
	2	Tidak terjadi pemborosan dalam membiayai program-program yang dilaksanakan OPD.	KP2	Ordinal
	3	Biaya yang dikeluarkan OPD sesuai dengan manfaat yang akan diperoleh.	KP3	Ordinal
	4	Staf yang tersedia berada di bidangnya masing-masing.	KP4	Ordinal
	5	Upah yang diterima para staf OPD sesuai dengan pengabdian yang diberikan.	KP5	Ordinal
	6	Seluruh kegiatan OPD, biaya kegiatannya tidak melebihi biaya yang dianggarkan.	KP6	Ordinal
	7	Para pegawai bersikap ramah dan sopan selama memberikan pelayanan.	KP7	Ordinal
	8	Seluruh kegiatan OPD dapat tercapai sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.	KP8	Ordinal
	9	Selama ini barang/jasa yang diterima sesuai dengan kontrak kerja yang ada.	KP9	Ordinal
	10	Program OPD dapat terlaksana sesuai yang ditargetkan.	KP10	Ordinal

Sumber: Data Sekunder diolah, 2020

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan *software IBM Statistical Package for Social Science (SPSS)*. *Moderated Regression Analysis (MRA)* merupakan aplikasi khusus dari regresi linier berganda dimana persamaan regresinya meliputi adanya hubungan interaksi.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode analisis data statistik yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dengan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Analisis deskriptif terdiri dari demografi responden dan pertanyaan kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat signifikansi koefisien korelasi antara masing-masing indikator atau item pertanyaan terhadap total skor variabel. Menurut Ghazali (2018) penentuan pengukuran uji validitas yaitu: (a) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dikatakan valid, dan (b) jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. Nilai probabilitas dikatakan signifikan jika $p < 0,01$ atau $p < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur sejauh mana jawaban kuesioner memiliki konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian dikatakan reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka distribusi data dinyatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas, peneliti menggunakan teknik *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan jika $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinieritas, jika $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai d (Durbin Watson) dengan ketentuan: (a) Jika nilai $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif, (b) Jika nilai $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif, (c) Jika nilai $(4 - d) < dL$ maka terdapat autokorelasi negatif, dan (d) Jika nilai $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Glejser

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser, yaitu dengan tingkat nilai signifikan diatas 5% atau (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = a + \beta_1 GG + \beta_2 KO + \beta_3 PI + \beta_4 BO + e$$

Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengendalikan pengaruh variabel moderasi (Ghozali, 2018). Bentuk persamaan yang digunakan untuk budaya organisasi memoderasi hubungan antara *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal dengan kinerja organisasi pemerintah daerah adalah sebagai berikut:

$$KP = a + \beta_1 GG + \beta_2 KO + \beta_3 PI + \beta_4 BO + \beta_5 GG * BO + \beta_6 KO * BO + \beta_7 PI * BO + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji Kelayakan Model)

Uji kelayakan model digunakan untuk menguji secara simultan apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka berarti variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, (b) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka berarti variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dan (b) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada badan dan dinas pemerintah Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh badan dan dinas daerah Kota Surabaya yang berjumlah 26 unit. Sampel dalam penelitian ini yaitu kepala badan/dinas, kepala subbagian/bagian, sekretariat dan staff keuangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan dalam waktu 1 bulan dimulai pada tanggal 3 Agustus 2020 sampai dengan 4 September 2020. Kuesioner yang disebar sebanyak 104 kuesioner, jumlah kuesioner yang dikirim pada setiap badan dan dinas sebanyak 4 kuesioner.

Uji Statistik Deskriptif

Uji analisis statistik deskriptif menyajikan gambaran mengenai penelitian yaitu *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja organisasi pemerintah daerah sebagai variabel dependen. Dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Tabel 2
Tanggapan tentang Good Governance

Pernyataan	Skor					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
GG1	0	0	7	46	30	4,28
GG2	0	0	6	23	54	4,58
GG3	0	0	5	28	50	4,54
GG4	0	0	6	35	42	4,43
GG5	0	0	4	38	41	4,45
GG6	0	18	31	17	17	3,40
GG7	0	18	31	18	16	3,39
GG8	2	0	10	45	26	4,12
GG9	0	29	14	27	13	3,29
GG10	0	1	4	43	35	4,35
GG11	0	1	4	41	37	4,37
GG12	0	27	31	14	11	3,11
GG13	2	17	17	33	14	3,48
Total						3,98

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2, rata-rata responden variabel *good governance* sebesar 3,98. Interval kelas termasuk kategori $3,40 \leq X \leq 4,20$. Responden memberi nilai setuju pada *good governance*.

Tabel 3
Tanggapan Komitmen Organisasi

Pernyataan	Skor					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
KO1	0	1	39	27	16	3,70
KO2	0	5	34	32	12	3,61
KO3	4	31	24	20	4	2,87
KO4	0	0	33	34	16	3,80
KO5	2	5	33	33	10	3,53
KO6	0	18	31	29	5	3,25
KO7	2	7	34	34	6	3,42
KO8	7	13	30	28	5	3,13
KO9	3	11	32	33	4	3,29
KO10	8	12	30	29	4	3,11
Total						3,37

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 3, rata-rata responden variabel komitmen organisasi sebesar 3,37. Interval kelas termasuk kategori $2,60 \leq X \leq 3,40$. Responden memberi nilai netral pada komitmen organisasi.

Tabel 4
Tanggapan tentang Pengawasan Internal

Pernyataan	Skor					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
PI1	0	0	7	45	31	4,29
PI2	0	2	5	50	26	4,20
PI3	0	0	7	48	28	4,25
PI4	0	0	5	47	31	4,31
PI5	0	0	7	39	37	4,36
PI6	0	0	10	43	30	4,24
PI7	0	1	7	36	39	4,36
PI8	0	1	10	41	31	4,23
PI9	0	2	13	46	22	4,06
PI10	0	1	7	44	31	4,27

PI11	0	0	7	49	27	4,24
Total						4,25

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4, rata-rata responden pengawasan internal sebesar 4,25. Interval kelas termasuk kategori $4,20 \leq X \leq 5,00$. Responden memberi nilai sangat setuju pada pengawasan internal.

Tabel 5
Tanggapan tentang Budaya Organisasi

Pernyataan	Skor					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
BO1	9	20	23	26	5	2,98
BO2	1	3	12	43	24	4,04
BO3	0	1	6	56	20	4,14
BO4	0	0	12	47	24	4,14
BO5	0	0	9	47	27	4,22
BO6	3	1	18	41	20	3,89
BO7	0	5	24	36	18	3,81
BO8	0	0	15	48	20	4,06
BO9	2	18	18	38	7	3,36
BO10	0	10	14	50	9	3,70
Total						3,83

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5, rata-rata responden budaya organisasi sebesar 3,83. Interval kelas termasuk kategori $3,40 \leq X \leq 4,20$. Responden memberi nilai setuju pada budaya organisasi.

Tabel 6
Tanggapan tentang Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Pernyataan	Skor					Mean
	STS	TS	N	S	SS	
	1	2	3	4	5	
KP1	0	1	6	41	35	4,33
KP2	0	0	5	41	37	4,39
KP3	0	0	5	39	39	4,41
KP4	0	1	9	47	26	4,18
KP5	1	3	9	50	20	4,02
KP6	1	0	10	34	38	4,30
KP7	0	0	5	35	43	4,46
KP8	0	0	9	41	33	4,29
KP9	0	1	6	47	29	4,25
KP10	0	1	8	43	31	4,25
Total						4,28

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 6, rata-rata responden kinerja organisasi pemerintah daerah sebesar 4,28. Interval kelas termasuk kategori $4,20 \leq X \leq 5,00$. Responden memberi nilai sangat setuju pada kinerja organisasi pemerintah daerah.

Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 7-11.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Good Governance

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Good Governance	GG1	0.562	0.000	Valid
	GG2	0.463	0.000	Valid
	GG3	0.610	0.000	Valid
	GG4	0.668	0.000	Valid

GG5	0.671	0.000	Valid
GG6	0.232	0.035	Valid
GG7	0.473	0.000	Valid
GG8	0.512	0.000	Valid
GG9	0.368	0.001	Valid
GG10	0.661	0.000	Valid
GG11	0.614	0.000	Valid
GG12	0.354	0.001	Valid
GG13	0.369	0.001	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai signifikan pernyataan pada variabel *good governance* adalah 0,000 dan tidak ada yang lebih dari 0,05 sehingga variabel *good governance* dapat dinyatakan valid.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	KO1	0.220	0.046	Valid
	KO2	0.303	0.005	Valid
	KO3	0.406	0.000	Valid
	KO4	0.486	0.000	Valid
	KO5	0.691	0.000	Valid
	KO6	0.473	0.000	Valid
	KO7	0.697	0.000	Valid
	KO8	0.770	0.000	Valid
	KO9	0.619	0.000	Valid
	KO10	0.659	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 8, menunjukkan bahwa nilai signifikan pernyataan pada variabel komitmen organisasi adalah 0,000 dan tidak ada yang lebih dari 0,05 sehingga variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Pengawasan Internal

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Pengawasan Internal	PI1	0.704	0.000	Valid
	PI2	0.667	0.000	Valid
	PI3	0.790	0.000	Valid
	PI4	0.778	0.000	Valid
	PI5	0.811	0.000	Valid
	PI6	0.795	0.000	Valid
	PI7	0.847	0.000	Valid
	PI8	0.841	0.000	Valid
	PI9	0.810	0.000	Valid
	PI10	0.811	0.000	Valid
	PI11	0.800	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 9, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pernyataan pada variabel pengawasan internal adalah 0,000 < 0,05 sehingga variabel pengawasan internal dapat dinyatakan valid.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Budaya Organisasi	BO1	0.236	0.031	Valid
	BO2	0.776	0.000	Valid
	BO3	0.651	0.000	Valid

BO4	0.664	0.000	Valid
BO5	0.682	0.000	Valid
BO6	0.630	0.000	Valid
BO7	0.715	0.000	Valid
BO8	0.637	0.000	Valid
BO9	0.421	0.000	Valid
BO10	0.603	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 10, menunjukkan bahwa nilai signifikan pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah 0,000 dan tidak ada yang lebih dari 0,05 sehingga variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah	KP1	0.742	0.000	Valid
	KP2	0.822	0.000	Valid
	KP3	0.817	0.000	Valid
	KP4	0.736	0.000	Valid
	KP5	0.764	0.000	Valid
	KP6	0.801	0.000	Valid
	KP7	0.731	0.000	Valid
	KP8	0.832	0.000	Valid
	KP9	0.748	0.000	Valid
	KP10	0.759	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 11, menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing pernyataan pada variabel kinerja organisasi pemerintah daerah adalah $0,000 < 0,05$ sehingga variabel kinerja organisasi pemerintah daerah dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 12.

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Consbach Alpha</i>	Keterangan
Good Governance	0.687	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.728	Reliabel
Pengawasan Internal	0.938	Reliabel
Budaya Organisasi	0.766	Reliabel
Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah	0.925	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 12, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel independen dan dependen lebih dari 0,6 sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (1-sampel K-S). Data akan terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas menggunakan uji statistik *1-Sampel K-S* pada Tabel 13.

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23172766
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.071
	Negative	-.085
Test Statistic		0.85
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 13, menunjukkan hasil pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh terdistribusi normal dan layak dalam penelitian ini. Ketentuan grafik *Normal Probability Plot* antara lain: (a) apabila data (titik-titik) berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka nilai residual terdistribusi normal, (b) apabila data (titik-titik) menjauh dan tidak mengikuti garis diagonalnya, maka nilai residual tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen dan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas. Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diolah, maka hasil dari pengujian multikolinieritas ada pada Tabel 14.

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
GG	.568	1.761
KO	.793	1.260
PI	.491	2.035
BO	.561	1.784

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 14, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu *Good Governance (GG)*, *Komitmen Organisasi (KO)*, *Pengawasan Internal (PI)*, dan *Budaya Organisasi (BO)* memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 . Nilai tersebut disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas antar variabel dan dapat dikatakan model regresi layak untuk digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Metode menguji autokorelasi dengan menggunakan nilai d (*Durbin Watson*). Ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari ketentuan: (i) Jika nilai $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif dan (ii) Jika nilai $(4 - d) > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi negatif. Tabel uji autokorelasi ada pada Tabel 15.

Tabel 15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.061

a. Predictors: (Constant), BO, KO, GG, PI

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 15 diatas, menunjukkan nilai *durbin watson* sebesar 2,061. Selanjutnya akan dibandingkan pada tabel *durbin watson* pada signifikansi 5% dengan rumus $(k;n)$ dimana k menunjukkan jumlah variabel independen sebanyak 4 variabel yaitu *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, dan budaya organisasi. Dan n menunjukkan sampel sebesar 83 responden, dapat dilihat nilai dU dan dL pada Tabel 16.

Tabel 16
Durbin Watson (DW), $\alpha=5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada tabel *durbin watson* diatas, menunjukkan nilai dL sebesar 1,5440 dan nilai dU sebesar 1,7454 sementara nilai d sebesar 2,061 dan dapat disimpulkan bahwa nilai d sebesar 2,061 lebih besar dari batas atas dU sebesar 1,7454 dan nilai dU kurang dari $(4 - d) = 4 - 2,061 = 1,939$ atau sesuai dengan ketentuan *durbin watson*, yaitu $d > dU$ dan $(4 - d) > dU$. Hasil pengujian disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Glejser

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 17.

Tabel 17
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Error Std.	Beta	t	Sig
1	(Constant)	5.660	2.130		2.657	.010
	GG	-.009	.048	-.027	-.189	.850
	KO	-.027	.042	-.079	-.644	.522
	PI	.008	.046	.028	.181	.857
	BO	-.079	.052	-.223	-1.527	.131

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 17 diatas, menunjukkan nilai signifikansi variabel *Good Governance* (GG) sebesar 0,850, variabel Komitmen Organisasi (KO) sebesar 0,522, variabel Pengawasan Internal (PI) sebesar 0,857, dan variabel Budaya Organisasi (BO) sebesar 0,131. Hasil menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikan variabel independen diatas 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Hasil analisis regresi linier berganda ada pada Tabel 18.

Tabel 18
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Error Std.	Beta	T	
1	(Constant)	-2.011	3.134		-.642	.523
	GG	.181	.071	.173	2.546	.013
	KO	-.015	.062	-.014	-.237	.813
	PI	.613	.067	.665	9.127	.000
	BO	.190	.076	.171	2.512	.014

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 18 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda: $KP = 9,318 - 0,195 TR + 0,120 AK + 0,319 PA + 0,529 KO + 0,415 BO + e$

Pengujian Hipotesis Model 1

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*) Model

Hasil uji kelayakan model (*Goodness of fit*) disajikan pada Tabel 19.

Tabel 19
Hasil Uji Kelayakan Model 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1749.725	4	437.431	76.318	.000 ^b
	Residual	447.070	78	5.732		
	Total	2196.795	82			

a. Dependent Variable: KP

a. Predictors: (Constant), BO, KO, GG, PI

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 19, menunjukkan nilai F hitung sebesar 76,318 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi R² disajikan pada Tabel 20.

Tabel 20
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.786	2.394

a. Predictors: (Constant), BO, KO, GG, PI

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 20, menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan nilai *R square* (R²) yang diperoleh pada penelitian ini yaitu sebesar 0,796 atau 79,60% dapat diartikan bahwa kinerja organisasi pemerintah pada OPD Kota Surabaya dipengaruhi oleh variabel *good*

governance, komitmen organisasi, pengawasan internal, dan budaya organisasi. Sisanya sebesar 20,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t) Model 1

Hasil uji t disajikan pada Tabel 21.

Tabel 21
Hasil Uji t Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-2.011	3.134		-.642	.523
	GG	.181	.071	.173	2.546	.013
	KO	-.015	.062	-.014	-.237	.813
	PI	.613	.067	.665	9.127	.000
	BO	.190	.076	.171	2.512	.014

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 21 menunjukkan *good governance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,546. Nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,055 > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel *good governance* dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga H_1 diterima. Pada Tabel 21 menunjukkan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,813 dan nilai t_{hitung} sebesar -0,237. Nilai signifikansi 0,813 lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,216 > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah. Sehingga H_2 ditolak. Pada Tabel 21 menunjukkan pengawasan internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 9,127. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga H_3 diterima. Pada Tabel 21 menunjukkan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,014 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,512. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga H_4 diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Good Governance* (GG), Komitmen Organisasi (KO), dan Pengawasan Internal (PI) terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah (KP) dengan Budaya Organisasi (BO) sebagai variabel moderasi. Hasil analisis regresi linier berganda ada pada Tabel 22.

Tabel 22
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
2	(Constant)	-49.888	22.328		-2.234	.028
	GG	1.301	.577	1.241	2.255	.027
	KO	-.419	.400	-.390	-1.047	.298
	PI	.671	.450	.728	1.489	.141
	BO	1.520	.603	1.367	2.521	.014
	GG*BO	-.029	.015	-2.065	-1.988	.050

	KO*BO	.010	.010	.547	.995	.323
	PI*BO	-.003	.012	-.196	-.224	.824

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 22 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda:
 $KP = -49,888 + 1,301 GG - 0,419 KO + 0,671 PI + 1,520 BO - 0,029 GG*BO + 0,010 KO*BO - 0,003 PI*BO + e$

Pengujian Hipotesis Model 2

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*) Model 2

Hasil uji kelayakan model (*Goodness of fit*) disajikan pada Tabel 23.

Tabel 23
Hasil Uji Kelayakan Model 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	1788.385	7	255.484	46.917	.000 ^b
	Residual	408.410	75	5.445		
	Total	2196.795	82			

a. Dependent Variable: KP

b. Predictors: (Constant), PI*BO, KO, GG, PI, BO, KO*BO, GG*BO

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 23, menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 46,917 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian koefisien determinasi R² disajikan pada Tabel 24.

Tabel 24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.902 ^a	.814	.797	2.334

a. Predictors: (Constant), PI*BO, KO, GG, PI, BO, KO*BO, GG*BO

b. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 24, menunjukkan koefisien korelasi berganda dengan nilai *R square* (R²) sebesar 0,797 atau 79,70% dapat diartikan kinerja organisasi pemerintah pada OPD Kota Surabaya dipengaruhi oleh variabel *good governance*, komitmen organisasi, pengawasan internal, dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Sisanya sebesar 18,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipoteses (Uji t) Model 2

Hasil uji t disajikan pada Tabel 25.

Tabel 25
Hasil Uji t Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	-49.888	22.328		-2.234	.028
	GG	1.301	.577	1.241	2.255	.027

KO	-.419	.400	-.390	-1.047	.298
PI	.671	.450	.728	1.489	.141
BO	1.520	.603	1.367	2.521	.014
GG*BO	-.029	.015	-2.065	-1.988	.050
KO*BO	.010	.010	.547	.995	.323
PI*BO	-.003	.012	-.196	-.224	.824

a. Dependent Variable: KP

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pada Tabel 25 menunjukkan budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,050 dan nilai t_{hitung} sebesar -1,988. Nilai signifikansi 0,050 sama dengan tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,055 > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi dapat memoderasi *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga H_5 diterima. Pada Tabel 25 menunjukkan budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,323 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,995. Nilai signifikansi 0,323 lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,216 > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga H_6 ditolak. Pada Tabel 25 menunjukkan budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah memiliki nilai signifikansi sebesar 0,824 dan nilai t_{hitung} sebesar -0,224. Nilai signifikansi 0,824 lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Sehingga H_7 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *good governance* pada suatu organisasi, maka kinerja organisasi pemerintah daerah akan semakin meningkat. *World Bank* (Bank Dunia) mendefinisikan *good governance* sebagai usaha penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab dalam menyediakan layanan publik. Berkaitan dengan teori *Stewardship* yang mengasumsikan manajer sebagai *steward* akan memenuhi keinginan *principal* untuk mencapai tujuan bersama dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Sehingga kepuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah akan meningkat, serta dapat mensejahterakan masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasrun (2018), Widasari dan Putri (2018), Sunardi *et al.*, (2019), Astriana (2016), dan Yudhasena dan Putri (2019) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Hasil ini dapat dilihat dari data kuesioner khususnya pada butir-butir pernyataan komitmen organisasi. Pada butir pernyataan komitmen organisasi, responden menjawab dengan nilai rata-rata 3,37 bisa diartikan rata-rata responden memberi nilai netral. Sebagian besar responden tidak memihak kesetujuan atau ketidaksetujuan pada pernyataan komitmen organisasi, ini berarti sebagian responden memilih tidak memihak dalam berkomitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Anwar dan Liana (2016), Bodroastuti dan Ruliaji (2016), Anwar

et al., (2019), Sriekaningsih dan Setyadi (2015), dan Sarmawa *et al.*, (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah.

Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan pengawasan internal memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pengawasan internal suatu organisasi, maka kinerja organisasi pemerintah akan semakin meningkat. Pengawasan internal memberikan keyakinan memadai bahwa suatu aktifitas telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan kedisiplinan organisasi. Apabila pengawasan internal dijalankan sebaik-baiknya, maka pelaksanaan kegiatan dapat terarah dan menuju tercapainya tujuan yang telah direncanakan bersama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wandari *et al.*, (2015), Halidayati (2014), Yudianti dan Suryandari (2015), Saputra (2014), dan Djiloy (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah

Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi budaya organisasi pada suatu organisasi, maka kinerja organisasi pemerintah daerah akan semakin meningkat. Budaya organisasi diperlukan dalam suatu organisasi sebagai sistem nilai yang membentuk norma dalam berfikir dan bertindak, sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan cara kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Anggiriawan dan Wirakusuma (2015), Reni (2018), Arifin (2014), Lina (2014), dan Aulad *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi dapat memperlemah pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Penerapan budaya organisasi pada suatu organisasi dapat memperlemah pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Budaya organisasi merupakan faktor yang berkontribusi besar dalam menentukan keberhasilan untuk membangun organisasi. Budaya organisasi yang lemah akan berdampak pada segi kewajaran perilaku yaitu dari sikap individu. Manajemen lebih menekankan pada hasil dibandingkan pada proses, sehingga individu merasa tidak dihargai dalam proses bekerja. Hal tersebut juga mengakibatkan individu tidak memiliki visi yang jauh kedepan dan jangka panjang pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widasari dan Putri (2018), Anugerah (2019), Mulyawan *et al.*, (2017), Soraya dan Suardana (2018), dan Dahlan dan Sumaryana (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Penerapan budaya organisasi pada suatu organisasi dapat memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Adanya ketidaksesuaian budaya organisasi dengan harapan anggota organisasi berakibat pada

menurunnya komitmen organisasi. Budaya yang lemah cenderung dapat membuat individu tidak bebas dalam melakukan tugas-tugasnya, hal ini dikarenakan adanya peraturan dan pengawasan langsung yang ketat dalam mengawasi kinerja pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar dan Liana (2016), Andika (2019) dan Velen (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah pada OPD Kota Surabaya. Penerapan budaya organisasi pada suatu organisasi dapat memperlemah pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Nilai disiplin bekerja dari anggota belum sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi, karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang kerja atau bidang profesi yang dimiliki pada individu. Bidang kerja yang tidak sesuai akan menghambat tugas-tugas organisasi dan akan meningkatkan tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan, sehingga menimbulkan penurunan pada kinerja organisasi. Peran budaya organisasi sebagai pemoderasi pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah yang sebelumnya belum ditemukan penelitian terdahulunya, dan pada penelitian ini dengan data yang telah diuji berhasil diperoleh adanya bukti bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengawasan internal terhadap kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada OPD Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, (2) Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, (3) Pengawasan internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, (4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, (5) Budaya organisasi dapat memperlemah moderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, (6) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, (7) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini: (1) Penelitian ini hanya dilakukan pada badan dan dinas yang merupakan organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian tersebut, dan (2) Pada penelitian ini, jumlah sampel yang dapat digunakan sebanyak 83 kuesioner dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 79,80%. Hal ini dikarenakan pandemi covid-19 yang menyebabkan sebagian organisasi pemerintah daerah Kota Surabaya tidak menerima kuesioner penelitian.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini: (1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas obyek penelitian dengan lingkup yang mencakup semua bagian dalam Organisasi Perangkat Daerah pada Kota Surabaya sehingga dapat meningkatkan

kemampuan generalisasi untuk memperlihatkan kinerja organisasi pemerintah secara menyeluruh, (2) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan metode dalam pengambilan data dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden untuk meningkatkan pemahaman terhadap jawaban responden mendapatkan jawaban yang lebih akurat, (3) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel moderasi yang lain selain budaya organisasi yang mampu memoderasi pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, P. P. 2019. Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan* 6(2): 13-22.
- 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.
- Anggiriawan, P. B. dan M. G. Wirakusuma. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan *Good Governance* Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 10(2): 311-325.
- Anwar, A. dan L. Liana. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional. *Telaah Manajemen* 13(1): 21-32.
- Anwar, K., H. Sunaryo, dan A. A. Priyono. 2019. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jade Indo Pratama Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen* 8(2): 91-99.
- Ariantini, N. K. L., dan N. L. S. Widhiyani. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Time Budget Pressure Pada Kinerja Auditor Dengan Budaya THK Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 20(1): 845-874.
- Arifin. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Akuntansi* 1(2): 29-42.
- Astriana, F. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan *Balance Scorecard* (BSC). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini* 7(1): 61-78.
- Aulad, A., N. Hidayati, dan Junaidi. 2018. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *E-JRA* 7(7): 111-120.
- Bernia. E. S., E. Supriyadi, dan Tabroni. 2017. Pengaruh Pengawasan Internal, Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pelaksanaan *Good Governance*. *Ekobisman-Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen* 2(1): 21-40.
- Bodroastuti, T. dan A. Rulijaji. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JDEB* 13(1): 15-31.
- Dahlan, M., dan A. Sumaryana. 2017. Pengaruh Penerapan *Good Governance* Terhadap Kinerja Pelayanan Publik, Budaya Organisasi dan Lingkungan Eksternal Sebagai Pemoderasi. *Sosiohumaniora* 19(1): 45-51.
- Dharmawan, T dan N. Supriatna. 2016. Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 4(1): 941-948.
- Donaldson, L. dan J. H. Davis. 1991. Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management* 6(2): 49-65.
- Djiloy, N. L. 2019. Pengaruh Pengawasan Intern, Perencanaan, dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi. *E-Jurnal Katalogis* 4(6): 70-82.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 33*. Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, L., H. T. Asmony., dan B. A. Inapty. 2016. Pengaruh Komiten Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jaffa* 4(2): 67-82.
- Halidayati, I. 2014. Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal, dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi* 2(3): 1-19.
- Haryono. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengaruh Komitmen Organisasional Dengan Budaya Organisasi Sebagai Moderasi. *Telaah Manajemen* 15(2): 114-127.
- Huda, K., N. K. Sinarwati., dan N. T. Herawati. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada PT Pos Indonesia (Persero) Singaraja. *E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 2(1): 01-10.
- Hutapea, F. L. dan A. Widyaningsih. 2017. Pengaruh *Good Government Governance* dan Ukuran Legislatif Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Aset (Akuntansi Riset)* 9(1): 173-186.
- Hendharsa, A. 2020. Peran Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat. *E-Journal of Management and Entrepreneurship* 8(1): 1-22.
- Juita, S. D. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). *Jurnal Akuntansi* 1(3): 1-19.
- Juita, Y. 2014. Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Pengawasan Intern Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi* 2(1): 1-11.
- KNKG. 2008. *Pedoman Umum Good Public Governance Indonesia*. Komite Nasional Kebijakan Governance. Jakarta.
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 14(1): 77-97.
- Mardiasmo. 2018. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi. Yogyakarta.
- Mulyawan, I. P. A., D. G. Wirama., dan I. D. N. Badera. 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.
- Meiliza. 2018. Pengaruh Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi* 6(3): 1-17.
- Nasrun, M. 2018. Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Equilibrium* 0(0): 19-26.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016. Perangkat Daerah. Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019. Pengelolaan Keuangan Daerah. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- Putri, R. E. 2015. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan* 1(11): 1-29.
- Ranti, P. I. 2018. Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Berbasis Balance Scorecard dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi* 12(1): 1-2.

- Ristanti, N. M. A., N. K. Sinarwati., dan E. Sujana. 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi Terhadap Penerapan *Good Governance*. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 2(1): 1-11.
- Regiana, S. G. 2014. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi* 2(3): 1-15.
- Reni, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari. *JESS* 3(1): 1-12.
- Rentika, I. 2017. Pengaruh Penerapan *Good Governance*, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi* 5(1): 1-18.
- Robbins, S. P. dan T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputra, M. W. 2014. Pengaruh Pengawasan Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Instansi Pada Pemerintah Kota Padang. *Jurnal Akuntansi* 2(3): 1-23.
- Saputra, D. S., Darwanis, dan S. Abdullah. 2014. Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 3(2): 76-84.
- Sarmawa, I. W.G., N. K. Suryani, dan I. G. Riana. 2015. Commitment and Competency as an Organizational Citizenship Behaviour Predictor and Its Effect on The Performance. *International Journal of Economics, Commerce, and Management* 3(1): 1-13.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunardi., D. Yanti., dan W. Ariansyah. 2019. Pengaruh Prinsip-Prinsip *Good Governance* Terhadap Kinerja Pemeirntah Daerah Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas. *Akuntabilitas: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Akuntansi* 13(2): 155-166.
- Soraya, B. E., dan K. A. Suardana. 2018. Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh *Good Corporate Governance* Pada Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 23(3): 2414-2443.
- Sriekaningsih, A. dan D. Setyadi. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization Toward Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* 7(17): 208-219.
- Syamsir, T. 2014. Pengaruh Peran Inspektorat Daerah dan Budaya Organisasi Daerah Terhadap Penerapan *Good Governance*. *E-Journal Universitas Negeri Padang* 2(3): 1-27.
- Velen, L. 2012. Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Cleaning Service PT ISS Indonesia. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen* 1(1): 40-45.
- Wandari, I. D. N. T., E. Sujana., dan I. M. P. A. Putra. 2015. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Ketepatan Waktu, dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Anggaran Berkonsep *Value for Money* Pada Instansi Pemerintah Di Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha* 3(1): 1-12.
- Widasari, K. I. dan 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 Universitas Udayana* 22(2): 1308-1334.
- Wulandari, N. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. *E-Journal Universitas Negeri Padang* 1(1): 1-24.
- Yudhasena, I. G. I., IG. A. M. A. D. Putri. 2019. Pengaruh *Good Government Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi* 28(1): 434-464.
- Yudianti, F. N., dan I. H. Suryandari. 2015. Internal Control and Risk Management in Ensuring Good University Governance. *Journal of Education and Vocational Research* 6(2): 6-12gma 4 (3): 389-401.