

PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SURABAYA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI

Auril Tri Adrianti

auriltriadriantil@gmail.com

Lailatul Amanah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research analyzed the effect of Good Governance, organizational commitment, and internal control on service organizations performance with organizational culture as a moderating variable in the communication and information office, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was employees of the communication and information office in Surabaya. The data collection technique used simple random sampling. In line with that, there were 67 respondents as the sample. Furthermore, the data were primary taken from respondents questionnaires. The data analysis technique used interaction regression (Moderated Regression Analysis) with SPSS 27. The result showed that (1) Good Governance did not affect service organizations performance, (2) organizational commitment affected service organizations performance, (3) internal control affected service organizations performance, (4) organizational culture moderated the effect of Good Governance on service organizations performance, (5) organizational culture moderated the effect of organizational commitment on service organizations performance, and (6) organizational culture did not moderate the effect of internal control on service organizations performance.

Keywords: good governance, organizational commitment, internal control, organizational culture, service organizations performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 67 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi interaksi (*Moderated Regression Analysis*) dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas, (2) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas, (3) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas, (4) budaya organisasi memoderasi *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas, (5) budaya organisasi memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dinas, dan (6) budaya organisasi tidak memoderasi pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas.

Kata Kunci: good governance, komitmen organisasi, pengendalian internal, budaya organisasi, kinerja organisasi dinas

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi pemerintah, kebutuhan akan pelayanan yang baik semakin meningkat seiring dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dituntut untuk mampu mengembangkan dirinya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Hal

tersebut sangat penting mengingat aparatur pemerintah merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Pegawai di dalam sebuah pemerintahan disebut dengan aparatur sipil negara (ASN) hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara disebutkan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal. Serta budaya organisasi sebagai variabel yang memoderasi. Berdasarkan hasil penelitian terkait faktor-faktor tersebut diharapkan hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan instansi agar dapat membuat program yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai merupakan harapan baik bagi instansi atau organisasi. Seperti instansi pemerintahan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya (KOMINFO) sebagai salah satu instansi pemerintahan yang tugas utamanya adalah melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang informasi komunikasi dan pengolahan data elektronik.

Sebagai organisasi sektor publik, kinerja merupakan sorotan paling penting dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja merupakan kualitas seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya. Serta kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu maupun kelompok, maka kesadaran diri pegawai untuk keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai atau aparaturnya. Menurut Mahsun (2013) Kinerja dapat diukur dengan indikator masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Berdasarkan pengamatan awal di Dinas KOMINFO Kota Surabaya ditemukan kinerja pegawai belum maksimal, hal ini ditunjukkan oleh hasil pekerjaan yang kurang tepat waktu dan apabila ditemukan suatu permasalahan lambat dalam menindak lanjuti.

Dari permasalahan tersebut kita dapat mengaplikasikan *good governance* sebagai solusi untuk memecahkan masalah. Dengan melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi. Hal ini dapat diambil kesimpulannya bahwa apabila pelaksanaan *good governance* ditingkatkan maka otomatis meningkatkan kinerja organisasi pula (Mulyawan, 2017). *Good governance* menurut UNDP memiliki karakteristik yang meliputi partisipasi, aturan hukum, transparansi, daya tanggap, berorientasi konsensus, keadilan, efisiensi dan efektifitas, akuntabilitas, dan visi strategis.

Disamping pengaplikasian *good governance*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mewujudkan tata kelola yang baik adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan organisasi pemerintah harus berkomitmen yang tinggi, dimana aparatur pemerintah memiliki kemauan yang kuat untuk berusaha dan bekerja dengan baik, sehingga terciptanya semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja untuk lebih baik lagi. Selain itu, pengendalian internal juga diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai organisasi karena pengendalian internal juga mempunyai pengaruh untuk mengukur keberhasilan kinerja pemerintah. Kinerja aparatur pemerintah yang baik dapat didukung melalui sistem pengendalian pemerintah (SPIP). Dengan adanya Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) diharapkan kinerja aparatur pemerintah dapat berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya, serta dapat memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat (Nurbaeti dan Nugraha, 2019).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi dimana variabel tersebut merupakan variabel yang memiliki pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Budaya organisasi ini merupakan faktor yang sangat penting, karena terjadi kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Norma-norma perilaku yang ada dalam organisasi harus diikuti oleh semua aparatur pemerintah demi mewujudkan budaya yang produktif (Huda *et al.*, 2014). Adanya

budaya-budaya yang ada pada organisasi pemerintah akan dapat meningkatkan rasa kebersamaan untuk mencapai tujuan bersama.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas, dan apakah budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas, dan budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Stewardship

Menurut Raharjo (2013) teori *stewardship* merupakan gambaran dari situasi dimana manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu melainkan terfokus pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini mengasumsikan adanya hubungan yang erat antara kepuasan dan keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi menggambarkan utilitas kelompok principal dan manajemen yang maksimal. Menurut (Dharu dan Wahidahwati, 2021) teori steward ini juga telah diterapkan akuntansi organisasi sektor publik, seperti organisasi pemerintahan dan nonprofit lainnya untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara steward dengan para prinsipal.

Demi meningkatkan kinerja organisasi manajer sebagai steward akan memenuhi keinginan prinsipal untuk mencapai tujuan bersama dengan menerapkan prinsip-prinsip *good governance*. Dan dengan menerapkan pengendalian internal terhadap organisasi dapat meningkatkan tercapainya suatu tujuan organisasi. Serta didukung dengan terciptanya keyakinan atau komitmen organisasi yang kuat dan dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Sehingga jika semua faktor-faktor dijalankan maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik untuk dapat menghasilkan laporan informasi yang berkualitas.

Good Governance

Good governance diartikan sebagai perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik. Secara konseptual, istilah perwujudan pemerintahan yang baik mengandung dua pemahaman: pertama, nilai yang menjunjung tinggi keinginan atau kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan kemandirian, pembangunan berkelanjutan serta keadilan sosial. Kedua, aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2012).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah 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 loyal dan komitmen yang tinggi dapat berpengaruh terhadap performa kinerja pada masing-masing individu.

Pengendalian Internal

Pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan atau organisasi, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan (COSO, 2013). Pengendalian internal

dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui adanya perencanaan hingga pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu pengendalian yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan agar tujuannya dapat tercapai dengan baik

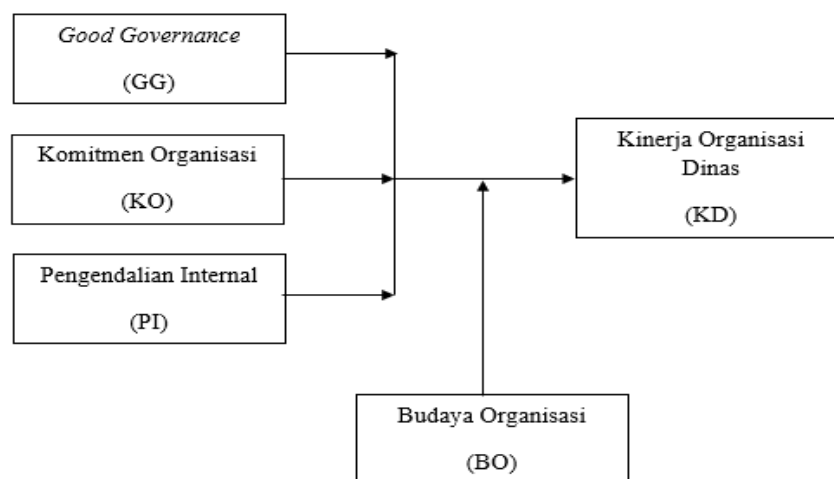
Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai bentuk nilai bersama yang diterima oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins dan Judge, 2015). Budaya organisasi memiliki kekuatan untuk menggerakkan individu kearah yang sama dengan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, karena dengan dipelihara dan dikembangkan budaya terus menerus dapat terciptanya tujuan organisasi.

Kinerja Organisasi Dinas

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Edison et al., 2016). Kinerja organisasi yang baik merupakan tujuan dari setiap perusahaan. Kinerja dalam suatu organisasi dinas memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan yang ditetapkan.

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Dinas

Menurut Sedarmayanti (2012) *good governance* dapat diartikan sebagai suatu proses tata kelola pemerintahan yang baik, dengan melibatkan pihak yang berkepentingan terhadap berbagai kegiatan perekonomian, sosial politik, dan pemanfaatan berbagai sumber daya seperti sumber daya alam, keuangan, dan sumber daya manusia bagi kepentingan rakyat yang dilaksanakan dengan menganut asas keadilan, persamaan, pemerataan, efisiensi, akuntabilitas, dan transparansi. Dengan menerapkan *good governance* sangat diyakini dapat memberikan kontribusi yang strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian yang telah dilakukan Anggraini dan Farida (2022), Saputro dan Efendi (2021), Astriana (2016), Nurbaeti dan Nugraha (2019), Dharu dan Wahidahwati (2021), dan Yudhasena dan Putri (2019) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor

publik. Hutapea dan Widyaningsih (2017) menyatakan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah.

H₁: *Good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian yang telah dilakukan Anugerah (2019), Wandari (2016), dan Hakim *et al.*, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Astriana (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dinas

Pengendalian intern menurut COSO (2013) merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan atau organisasi, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Pengendalian internal dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui adanya perencanaan hingga pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian yang telah dilakukan Saputro dan Efendi (2021), Anggraini dan Idayati (2022), Putra dan Putra (2018), dan Nurbaeti dan Nugraha (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wandari (2016) menyatakan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

H₃: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi dinas

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Dinas 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. Unsur *good governance* dianggap penting dan penggerak utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan ini penerapan budaya organisasi akan membentuk suatu sikap dasar dan kebiasaan yang ada pada suatu organisasi. Penelitian yang telah dilakukan Dharu dan Wahidahwati (2021), Widasari dan Putri (2018), dan Anugerah (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Ranti (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara prinsip-prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja perusahaan berbasis *balance scorecard*.

H₄: Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Menurut Huda *et al.* (2014) budaya organisasi merupakan norma moral dan sosial dalam berperilaku, yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah. 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 Anugerah (2019), Anwar dan Liana (2016), dan Ariantini dan

Widhiyani (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Dharu dan Wahidahwati (2021) dan Ranti (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

H₅: Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dinas

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui adanya perencanaan hingga pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan didukung adanya norma-norma berperilaku yang ada dalam organisasi. Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi belum banyak ditemukan, tetapi peneliti mencoba memperkuat perumusan hipotesis ini dengan menunjukkan hubungan antara pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang telah dilakukan Dharu dan Wahidahwati (2021), Yudhasena dan Putri (2019), dan Anugerah (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Saputro dan Efendi (2021), Anggraini dan Idayati (2022), Putra dan Putra (2018), dan Nurbaeti dan Nugraha (2019) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₆: Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti mengambil sampel yang benar-benar representative dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10 % atau 0,1. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden. Responden tersebut merupakan pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Data subjek untuk penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner yang disebarikan secara langsung kepada responden. Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Peneliti menggunakan skala likert dalam pengukuran indikator-indikator variabel.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Good Governance

Good governance dapat disimpulkan sebagai proses penyelenggaraan suatu keputusan pemerintah yang baik dalam menyediakan pelayanan publik dengan prinsip-prinsip dan ketentuan tertentu. Pengukuran variabel *good governance* mengadopsi kuesioner dari

penelitian Dharu dan Wahidahwati (2021) yang terdiri dari 13 pertanyaan dengan menggunakan indikator Mardiasmo (2018) mengenai prinsip-prinsip *good governance*.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perilaku individu yang berkaitan dengan keyakinan dan kemauan yang kuat untuk berusaha bekerja dengan sebaik mungkin, di mana individu akan loyal demi tercapainya kepentingan organisasi. Pengukuran variabel komitmen organisasi mengadopsi kuesioner dari penelitian Dharu dan Wahidahwati (2021) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan menggunakan indikator Lubis (2018) mengenai dimensi komitmen organisasional

Pengendalian Internal

Pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan di dalam perusahaan dengan tujuan untuk menjaga keamanan harta milik perusahaan atau organisasi, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi, dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan. Pengukuran variabel pengendalian internal mengadopsi kuesioner dari penelitian Anggraini dan Idayati (2022) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan menggunakan indikator Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai keberhasilan dalam pelaksanaan pengendalian internal.

Kinerja Organisasi Dinas

Kinerja organisasi dinas merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu kegiatan pemerintahan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi. Pengukuran variabel kinerja organisasi mengadopsi kuesioner dari penelitian Dharu dan Wahidahwati (2021) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan menggunakan indikator Mahsun (2013) mengenai kinerja pada organisasi dinas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma dan moral dalam berperilaku, yang dimiliki tiap individu dan menjadi sikap karakteristik di suatu organisasi. Pengukuran variabel budaya organisasi menggunakan kuesioner dari penelitian Dharu dan Wahidahwati (2021) yang terdiri dari 10 pertanyaan dengan menggunakan indikator Riduwan (2018) mengenai pengukuran budaya organisasi.

Teknik Analisis Data Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data statistik yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data yang telah terkumpul dengan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan dengan melihat signifikan koefisien korelasi antara masing-masing indikator pertanyaan terhadap total skor variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan R tabel (Ghozali, 2018). Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dikatakan valid, dan jika r hitung \leq r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid. probabilitas dikatakan signifikan jika $p < 0,01$ atau $p < 0,05$.

Uji Reliabilitas

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah ada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas dilakukan dengan dua cara yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov* dan uji *Normal Probability Plot*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka distribusi data dikatakan normal, dan jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Uji *Normal Probability Plot* dapat dilihat jika data (titik-titik) berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika data (titik-titik) menjauh dan tidak mengikuti garis diagonalnya, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel independen (bebas) (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik, jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dengan menggunakan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan melihat nilai *tolerance* dengan ketentuan jika nilai VIF ≥ 10 dan nilai *tolerance* $\leq 0,1$, maka terjadi multikolinearitas, dan jika nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas menggunakan dua cara yaitu dengan *Scatterplot* dan dengan uji *Park glejser*. *Scatterplot* yang bebas dari heteroskedastisitas dapat dilihat jika data (titik-titik) menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Uji *glejser* dapat dilihat apabila tingkat nilai signifikan di atas 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ada heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2018). Berikut merupakan bentuk model yang digunakan dalam penelitian ini.

$$KD = \alpha + \beta_1 GG + \beta_2 KO + \beta_3 PI + e$$

Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan aplikasi khusus dalam regresi linear berganda yaitu dimana dalam persamaan regresinya memuat unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) (Ghozali, 2018). Berikut merupakan bentuk model yang digunakan dalam penelitian ini.

$$KD = \alpha + \beta_1GG + \beta_2KO + \beta_3PI + \beta_4GG * BO + \beta_5KO * BO + \beta_6PI * BO + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji f digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen (bebas) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2018). Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% yaitu jika nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dan jika nilai signifikan $> 0,05$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen (bebas) secara parsial mempengaruhi variabel dependen (terikat) (Ghozali, 2018). Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% yaitu jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dan jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh model penelitian dalam mengungkapkan variasi variabel dependen dengan nilai antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2018). Nilai $R^2 = 0$ berarti variabel independen tidak dapat memprediksi variasi variabel dependen dan nilai $R^2 = 1$ berarti variabel independen dapat memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya yang dengan populasi berjumlah 202. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan rumus slovin yang mana menjadi 67 sampel yang diambil. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 67 kuesioner.

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai rata-rata jawaban responden dalam menjawab pernyataan mengenai *good governance*, komitmen organisasi, pengendalian internal, kinerja organisasi, dan budaya organisasi. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Good Governance</i>	67	28	63	51.79	6.621
Komitmen Organisasi	67	27	49	39.66	5.605
Pengendalian Internal	67	27	48	40.24	5.220
Kinerja Organisasi Dinas	67	16	50	40.51	5.871
Budaya Organisasi	67	21	47	39.31	5.901

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa pada kinerja organisasi dinas menunjukkan jawaban minimum dari 67 responden sebesar 16, nilai maksimal sebesar 50 dengan standar deviasi sebesar 5,871 dan rata-rata total jawaban sebesar 40,51. *Good governance* memperoleh nilai minimal 28, nilai maksimal 63, standar deviasi 6,621, dan rata-rata sebesar 51,79. Komitmen organisasi memperoleh nilai minimal 27, nilai maksimal 49, standar deviasi 5,605, dan rata-rata sebesar 39,66. Pengendalian internal memperoleh nilai minimal 27, nilai maksimal 48, standar deviasi 5,220, dan rata-rata sebesar 40,24. Budaya organisasi memperoleh nilai minimal 21, nilai maksimal 47, standar deviasi 5,901, dan rata-rata sebesar 39,31. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel *good governance*, komitmen organisasi, pengendalian internal, kinerja organisasi dinas, dan budaya organisasi memiliki nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur derajat ketepatan suatu item pernyataan pada kuesioner. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	N of Items	Keterangan
<i>Good Governance</i>	GG	13	Valid
Komitmen Organisasi	KO	10	Valid
Pengendalian Internal	PI	10	Valid
Kinerja Organisasi Dinas	KD	10	Valid
Budaya Organisasi	BO	10	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai signifikan pernyataan pada seluruh variabel independen dan dependen tidak ada yang lebih dari 0,05 sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana jawaban kuesioner memiliki konsistensi pada waktu yang berbeda. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Good Governance</i>	0,713	13	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,621	10	Reliabel
Pengendalian Internal	0,630	10	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,738	10	Reliabel
Budaya Organisasi	0,694	10	Reliabel

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel independen dan dependen lebih dari 0,6 sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi variabel dependen dari variabel independen keduanya mempunyai distribusi data normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (1-sampel K-S). Data akan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas menggunakan uji statistic 1-Sampel K-S pada tabel 4.

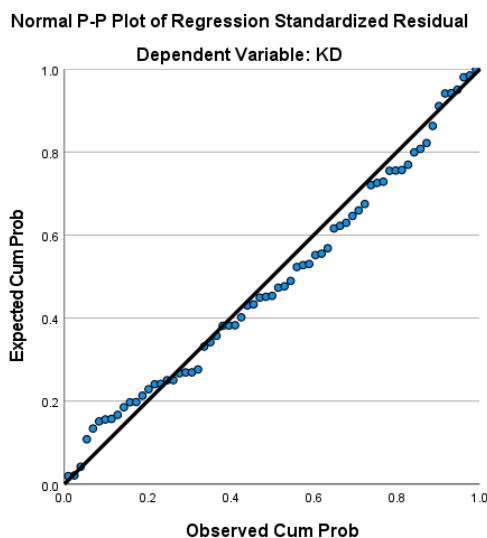
Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33823916
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.069
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^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: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan hasil pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik *Normal Probability-Plot* pada gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa data hasil uji normalitas dengan grafik *Normal Probability-Plot* menunjukkan data (titik-titik) berada searah dan menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Berdasarkan hasil persamaan regresi yang telah diolah, maka hasil dari pengujian multikolinearitas ada pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.302	.193		6.759	.000		
	GG	.070	.044	.128	1.604	.114	.950	1.052
	KO	.197	.046	.361	4.268	.000	.850	1.177
	PI	.172	.051	.321	3.344	.001	.662	1.511
	BO	.158	.048	.327	3.265	.002	.606	1.651

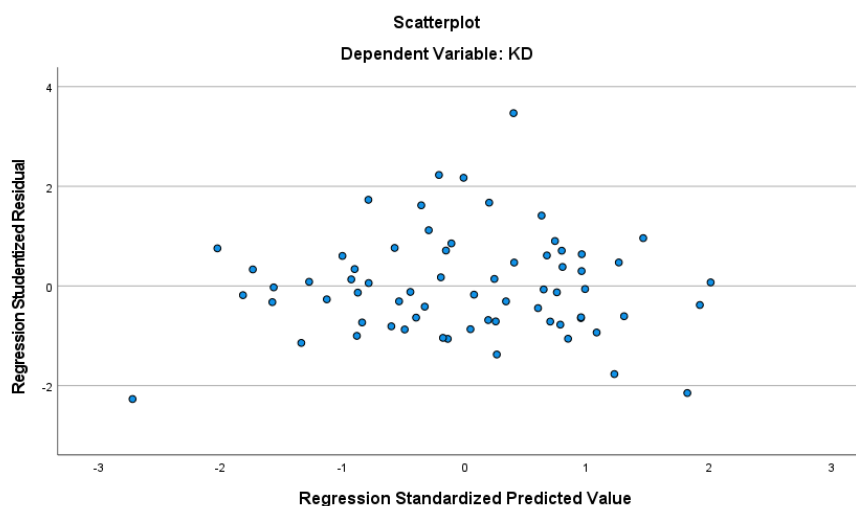
a. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu *good governance* (GG), komitmen organisasi (KO), pengendalian internal (PI), dan budaya organisasi (BO) memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Nilai tersebut disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinearitas antar variabel dan dapat dikatakan layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji sama atau tidak variansi dari residual suatu pengamatan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dibawah dan diatas angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 3.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada gambar 3, bahwa data hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan layak digunakan. Selain menggunakan uji heteroskedastisitas ada salah satu cara untuk meyakinkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser merupakan salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan tingkat nilai signifikan diatas (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian glejser terdapat pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.133	.119		1.119	.267
	GG	.050	.027	.234	1.861	.067
	KO	-.007	.029	-.034	-.253	.801
	PI	-.033	.032	-.158	-1.045	.300
	BO	.028	.030	.148	.937	.353

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi variabel *good governance* sebesar 0,067, variabel komitmen organisasi sebesar 0,801, variabel pengendalian internal sebesar 0,300, dan variabel budaya organisasi sebesar 0,353. Hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena nilai signifikan variabel independen diatas 5% atau 0,05.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan pendugaan atau melihat pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi dinas. Hasil analisis regresi linear berganda model 1 ada pada tabel 7.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.358	.206		6.593	.000
	GG	.059	.047	.108	1.265	.210
	KO	.243	.047	.445	5.131	.000
	PI	.267	.046	.497	5.849	.000

a. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda:
 $KD = 1,358 + 0,059 GG + 0,243 KO + 0,267 PI + e$

Pengujian Hipotesisi Model 1

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Hasil pengujian kelayakan model 1 disajikan pada tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji kelayakan Model 1

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	11.173	3	3.724	26.515	.000 ^b
	Residual	8.849	63	.140		
	Total	20.022	66			

a. Dependent Variable: KD

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

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 8, menunjukkan nilai F hitung sebesar 26,515 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,005$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian kelayakan model 1 disajikan pada tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.537	.37478

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

B. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 9, menunjukkan bahwa nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,558 atau 55,80% yang dapat diartikan bahwa kinerja organisasi dinas dipengaruhi oleh variabel *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal. Sisanya sebesar 44,20% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian kelayakan model 1 disajikan pada tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji t Model 1

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.358	.206		6.593	.000	
	GG	.059	.047	.108	1.265	.210	Ditolak
	KO	.243	.047	.445	5.131	.000	Diterima
	PI	.267	.046	.497	5.849	.000	Diterima

a. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 10 menunjukkan *good governance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,210 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,059. Nilai signifikansi 0,210 lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,210 > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel *good governance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dinas. Sehingga H_1 ditolak. Pada tabel 10 menunjukkan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,243. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dinas. Sehingga H_2 diterima. Pada tabel 10 menunjukkan pengendalian internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,267. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dinas. Sehingga H_3 diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 2

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan pendugaan atau melihat pengaruh *good governance* (GG), komitmen organisasi (KO), dan pengendalian internal (PI)

terhadap kinerja organisasi dinas (KD) dengan budaya organisasi (BO) sebagai variabel moderasi. Hasil uji analisis regresi linear berganda model 2 ada pada tabel 11.

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.698	.199		8.541	.000
	GG	-.213	.093	-.391	-2.282	.026
	KO	.526	.098	.963	5.374	.000
	PI	.049	.116	.091	.424	.673
	GG.BO	.123	.032	1.015	3.852	.000
	KO.BO	-.161	.043	-1.318	-3.755	.000
	PI.BO	.071	.039	.669	1.798	.077

a. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Berdasarkan pada tabel 11 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$KD = 1,698 - 0,213 GG + 0,526 KO + 0,049 PI + 0,123 GG*BO - 0,161 KO*BO + 0,071 PI*BO + e$$

Pengujian Hipotesis Model 2

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Hasil pengujian kelayakan model 2 disajikan pada tabel 12

Tabel 12
Hasil Uji Kelayakan Model 2

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.899	6	2.317	22.703	.000 ^b
	Residual	6.122	60	.102		
	Total	20.022	66			

a. Dependent Variable: KD

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

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 12, menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,703 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau < 0,005. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pengujian kelayakan model 2 disajikan pada tabel 13.

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.664	.31944

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

b. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 13, menunjukkan bahwa nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,694 atau 69,40% yang dapat diartikan bahwa kinerja organisasi dinas dipengaruhi oleh variabel *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal. Sisanya sebesar 30,60% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian kelayakan model 2 disajikan pada tabel 14.

Tabel 14
Hasil Uji t Model 2

Model	Coefficients ^a					T	Sig.	Keterangan
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Error			
	B	Std.	Beta					
1	(Constant)	1.698	.199			8.541	.000	
	GG	-.213	.093	-.391		-2.282	.026	Diterima
	KO	.526	.098	.963		5.374	.000	Diterima
	PI	.049	.116	.091		.424	.673	Ditolak
	GG.BO	.123	.032	1.015		3.852	.000	Diterima
	KO.BO	-.161	.043	-1.318		-3.755	.000	Diterima
	PI.BO	.071	.039	.669		1.798	.077	Ditolak

a. Dependent Variable: KD

Sumber: Hasil Kuesioner, Diolah (2024)

Pada tabel 14 menunjukkan budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi 0,123. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi memoderasi *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas. Sehingga H_4 diterima. Pada tabel 14 menunjukkan budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dinas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi -0,161. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dinas. Sehingga H_5 diterima. Pada tabel 14 menunjukkan budaya organisasi sebagai moderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,077 dan nilai koefisien regresi 0,071. Nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu 0,05 ($0,071 > 0,05$). Hal ini menunjukkan variabel budaya organisasi tidak memoderasi pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas. Sehingga H_6 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Organisasi Dinas

Hasil penelitian menyatakan *good governance* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi dinas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua variabel *good governance* berpengaruh pada kinerja organisasi dinas. Namun, secara umum *good governance* berkaitan erat dengan kinerja organisasi sebagai tolak ukur yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam mencapai tujuan dan sasaran pelayanan kepada masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutapea dan Widyaningsih (2017) yang menyatakan bahwa *good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas

Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dinas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada suatu organisasi, maka kinerja organisasi dinas akan semakin meningkat. Menurut Lubis (2018) menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dalam hal ini responden dapat digolongkan pada komitmen normatif yang mana memiliki keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi yang disebabkan karena kewajiban-kewajiban pekerjaan terhadap organisasi. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anugerah (2019), Wandari (2016), dan Hakim *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dinas.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dinas

Hasil penelitian menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dinas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengendalian internal pada suatu organisasi, maka kinerja organisasi dinas akan semakin meningkat. Pengendalian internal merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Apabila pengendalian internal dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka akan terciptanya efisiensi operasional dan berjalan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggraini dan Idayati (2022), Saputro dan Efendi (2021), Putra dan Putra (2018), dan Nurbaeti dan Nugraha (2019) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi pemerintah.

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

Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada suatu organisasi dapat memperkuat pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas. Hasil yang tidak signifikan ini dapat dilihat dari data kuesioner khususnya pada butir-butir pertanyaan tentang budaya organisasi. Rata-rata dari butir pertanyaan pada budaya organisasi responden menjawab dengan nilai rata-rata 39,31 yang diartikan rata-rata tanggapan responden adalah setuju. Serta nilai tertinggi pada jawaban kuesioner berada pada butir 5 yaitu terdapat peraturan dan pengawasan langsung dalam mengawasi aparat. Budaya organisasi yang lemah akan berdampak pada segi kewajaran perilaku yaitu dari sikap individu. Hal ini dikarenakan manajemen lebih menekankan pada hasil (*output*) dibandingkan dengan proses yang dilakukan, sehingga individu merasa tidak dihargai atau di apresiasi dalam proses bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widasari dan Putri (2018), Anugerah (2019), dan Mulyawan *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi dapat memperlemah pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi dinas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada suatu organisasi dapat memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dinas. Ini mengindikasikan bahwa ada ketidaksesuaian budaya organisasi dengan harapan anggota organisasi, sehingga mengakibatkan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Budaya yang lemah cenderung membuat individu meninggalkan atasannya dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan adanya peraturan dan pengawasan langsung yang ketat dalam mengawasi kinerja pada organisasi. Dapat dikatakan bahwa tatanan kerja yang ketat pada organisasi akan berdampak dengan menurunnya komitmen pada seorang individu sehingga akan berpengaruh pada kinerja organisasinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar dan Liana (2016), Ariantini dan Widhiyani (2017), dan Anugerah (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dinas.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menyatakan budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi pada suatu organisasi dapat memperlemah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas. Ini mengindikasikan bahwa dengan menyelenggarakan rapat pengendalian yang diikuti aparatur pemerintah secara berkala belum sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang tidak sesuai dengan profesi yang dimiliki oleh para individu. Bidang kerja yang tidak sesuai akan menghambat tugas-tugas organisasi dan akan meningkatkan tingkat kesalahan risiko dalam pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan, sehingga menimbulkan penurunan kinerja organisasi. Dapat dikatakan bahwa nilai-nilai budaya yang lemah akan mengakibatkan menurunnya pengendalian juga keterampilan individu dalam bekerja. Peran budaya organisasi sebagai pemoderasi pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas 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 pengendalian internal terhadap kinerja organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *good governance*, komitmen organisasi, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) *Good governance* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, (2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, (3) Pengendalian Internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, (4) Budaya organisasi memperkuat pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, (5) Budaya organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, (6) Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini: (1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian tersebut, (2) Keterbatasan jumlah responden yang hanya 67 orang, tentunya masih kurang untuk dapat menggambarkan dalam keadaan yang sebenarnya terjadi, (3) Sumber data hanya menggunakan kuesioner kurang mencerminkan keadaan sebenarnya oleh karena itu akan lebih baik jika ditambahkan dengan menggunakan wawancara atau *interview*, dan (4) Dalam proses pengambilan data, peneliti tidak mencantumkan unit jabatan dalam kuesioner identitas responden sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah unit jabatan dalam kuesioner identitas responden.

Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini: (1) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Surabaya, (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 pengendalian internal terhadap kinerja organisasi dinas, dan (4) Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah unit jabatan dalam pengisian kuesioner identitas responden, karena hal tersebut penting untuk menggambarkan responden tingkat mana yang mengisi kuesioner tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini A. B. dan Idayati F. 2022. Pengaruh *Good Governance* dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*: 1-18
- Anugerah, R. P. 2019. Pengaruh *Good Governance*, Desentralisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Pekbis Jurnal* 11(3): 179-188.
- Anwar, A. Dan L. Liana. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional. *Telaah Manajemen* 13(1): 21-32.
- 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.
- COSO. 2013. *COSO – Internal Control Integrated Framework. The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*, 178. www.ic.coso.org
- Dharu, H. S. D. dan Wahidahwati. 2021. Pengaruh *Good Governance*, Komitmen Organisasi, dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja OPD: Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10(4): 1-24.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 33*. Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, I., H. T. Asmony., dan B. A. Inapty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Jaffa* 4(2): 67-82.
- Huda, K., N. K. Sinarwati., dan N. T. Herawati. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi Pada 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)* 8(1): 1-22.
- Lubis, A. I. 2018. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi Ketiga. Salemba Empat. Jakarta.
- Mahsun, M. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- 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 Pengkreditan Desa Di Kota Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6(8): 3193-3222.
- Nurbaeti, T. dan Nugraha, D. S. 2019. Pengaruh *Good Governance* dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut). *10th Industrial Research Workshop and National Seminar*: 1299-1311.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. 28 Agustus 2008. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127. Jakarta.

- Putra, I. G. A. S. dan Putra, I. M. P. D. 2018. Pengaruh *Good Governance* dan Sistem Pengendalian Pemerintah pada Kinerja Pemerintahan Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*: 1720-1743.
- Raharjo, E. 2013. Teori Keagenan dan Teori Stewardship dalam Perspektif Akuntansi. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2(1): 37-46.
- 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.
- Robbins, S. P. Dan T. A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputro, G. dan Efendi, D. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal dan Prinsip-Prinsip *Good Governance* terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*: 1-16.
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance dan Good Corporate Governance*. Bagian Ketiga. Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wandari, S. N. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Gaya Kepemimpinan, dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. *Prosding Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology*: 548-557.
- Widyawati, I. A., dan M. M. R. Sari. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 19(1): 311-366.
- Yudhasena, I. G. I., IG. A. M. A. D. Putri. 2019. Pengaruh *Good Governance*, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *E-Jurnal Akuntansi* 28(1): 434-464.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 *Aparatur Sipil Negara*. 15 Januari 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6. Jakarta.