

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOYOLALI



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Sari Hogi Marisa

No. Mahasiswa: 19312214

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023**

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOYOLALI

SKRIPSI

Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana

Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Sari Hogi Marisa

No. Mahasiswa: 19312214

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesajanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini atau disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Juli 2023



(Sari Hogi Marisa)

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, *GOOD GOVERNANCE*, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOYOLALI

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Sari Hogi Marisa

No. Mahasiswa: 19312214

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal *4/8/2023*

Dosen Pembimbing,


(Dekar Urumsah, Drs., S.Si., M.Com.(SI), Ph.D.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, GOOD GOVERNANCE, KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDAFTARAN SIPIL KABUPATEN BOYOLALI

Disusun oleh : SARI HOGI MARISA

Nomor Mahasiswa : 19312214

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Jum'at, 01 September 2023

Penguji/Pembimbing Skripsi : Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D.,
CFra.

Penguji : Sugeng Indardi, MBA., SAS.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Sebelas Maret Indonesia

Johan Arifin, Ph.D., CFra., CMI, PSAS.



HALAMAN MOTTO

إِلاهُوَمَا يَاسِسِيرُ وَالَا تُو'اسِسِيرُ رَابِي تَامِمِيم بِيَل كَهَائِر

Allahumma yassir wala tu'assir. Rabbi tammim bil khair.

“Ya Allah permudahkanlah, jangan dipersulit, dan akhirilah dengan kebaikan”



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali”** dapat berjalan dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam dihaturkan kepada junjungan besar umat Muslim Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat beliau.

Penelitian skripsi ini tidaklah luput dari kekurangan dan kesalahan. Tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

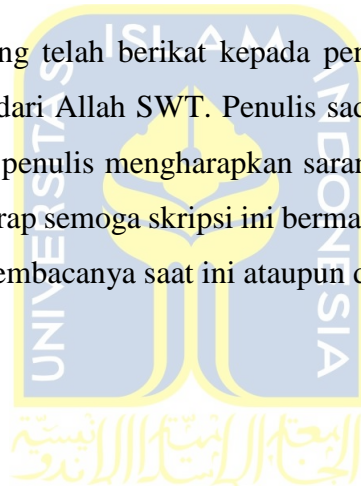
Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis hendak memberikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis selalu diberi kesehatan, kemudahan, dan kelancaran selama proses penyusunan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi wa sallam, sebagai suri tauladan bagi semua umat manusia. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan bagi penulis agar dapat mengambil teladan dari beliau dan istiqomah menerapkan sunnah-sunnahnya.
3. Kedua Orang Tua Penulis, Ibu Maryati dan Bapak Suyoto yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, kasih sayang yang tiada batas, dan doa yang tiada henti untuk penulis.

4. Kakak tersayang Endang Adi Sugisti, Haryadi Wibowo, dan Azenze Alex Ari Tri Sutrisno yang selalu memberikan dukungan dan doa agar proses penyusunan skripsi ini cepat selesai.
5. Kakak ipar tersayang Sukahar Bowo Waskito, Prapti Ida Ningsih, dan Febri Anita Indah Sari yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan mendoakan agar penyusunan skripsi ini diberi kelancaran dan kemudahan.
6. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta segenap pimpinan Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
8. Bapak Rifqi Muhammad, S.E., S.H., M.Sc., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
9. Bapak Dekar Urumsah, Drs., S. Si., M.Com.(SI), Ph.D., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dan dosen pembimbing skripsi. Terimakasih banyak Bapak atas segala doa, motivasi, semangat, ilmu, pengalaman, waktu, tenaga, pikiran, perhatian, kesabaran, dan arahnya kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan
11. Seluruh keluarga besar penulis yang tidak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
12. Alicia Arnetta Win Fabiola yang selalu memberikan dukungan, doa, dan mendengarkan cerita penulis.
13. Helmi Hanif Ahmada yang selalu ada dan memberikan semangat serta selalu mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Bapak Ahmad Mahrus yang sudah menganggap penulis seperti anak sendiri. Terimakasih atas doa dan dukungannya sampai saat ini.

15. Tiara Putri Utami selaku sahabat terkasih penulis dari SMA yang selalu ada dan setia menemani serta menghibur penulis.
16. Alfina Ariq Shafirani, Catharina Hubertina Belanisia Pisa, Syaharani Nadila Mulianingrum, Salma Salsabila. Terimakasih karena sudah mau menerima penulis sebagai teman dan sahabat dari awal masuk perkuliahan. Terimakasih juga karena telah mewarnai hari-hari penulis.
17. Teman-teman seperbimbingan dengan Bapak Dekar yang telah membantu dan memotivasi dalam penyelesaian skripsi penulis.
18. Terimakasih sebanyak-banyaknya untuk diri saya sendiri, karena sudah berjuang, pantang menyerah dan mampu bertahan serta menikmati proses perkuliahan ini.

Semoga apa yang telah berikat kepada peneliti, senantiasa mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis sadar bahwa penelitian ini masih belum sempurna maka penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti lain maupun bagi orang lain yang membacanya saat ini ataupun di kemudian hari.



Yogyakarta, 14 Juli 2023

Sari Hogi Marisa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT.....	i
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Teori Stewardship (Stewardship Theory).....	15
2.1.2 Kinerja Organisasi Sektor Publik	17
2.1.3 Sistem Pengendalian Internal.....	19
2.1.4 Good Governance	20
2.1.5 Komitmen Organisasi	22
2.1.6 Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
2.1.7 Budaya Organisasi	24
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Hipotesis Penelitian.....	31
2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi	31
2.3.2 Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Organisasi.....	32

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	32
2.3.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi	33
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi	34
2.4 Kerangka Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Metode Penelitian	37
3.2 Populasi dan Sampel	38
3.3 Teknik dan Metode Pengumpulan Data	39
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.4.1 Sistem Pengendalian Internal.....	42
3.4.2 Good Governance	42
3.4.3 Komitmen Organisasi	43
3.4.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia	44
3.4.5 Budaya Organisasi	44
3.4.6 Kinerja Organisasi	45
3.5 Metode Analisis	46
3.5.1 Uji Kelayakan Kuesioner.....	46
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.4 Uji Analisis Regresi Berganda.....	50
3.5.5 Uji Hipotesis	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Proses dan Hasil Pengumpulan Data	53
4.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	55
4.3 Uji Kualitas Data	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Reliabilitas	61
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.1 Uji Normalitas.....	62
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....	65

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	66
4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.6 Uji Hipotesis	69
4.6.1 Uji F (Simultan).....	69
4.6.2 Uji t (Uji Parsial).....	70
4.7 Pembahasan Analisis Data	70
4.7.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi	70
4.7.2 Pengaruh <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Organisasi.....	72
4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.....	73
4.7.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi	74
4.7.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.....	75
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Kontribusi dan Implikasi Penelitian.....	78
5.2.1 Kontribusi Penelitian	78
5.2.2 Implikasi Penelitian	78
5.3 Keterbatasan dan Saran	81
5.3.1 Keterbatasan.....	81
5.3.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN – LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Menjabat	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1 (SPI)	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2 (GG)	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X3 (KO)	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X4 (SDM)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X5.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas X1 (SPI) ke Y (KOR)	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas X2 (GG) ke Y (KOR)	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas X3 (KO) ke Y (KOR)	63
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas X4 (SDM) ke Y (KOR)	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas X5 (BO) ke Y (KOR)	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas dari variabel X ke Y.....	64
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas dari variabel X ke Y.....	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.22 Hasil Uji T.....	69

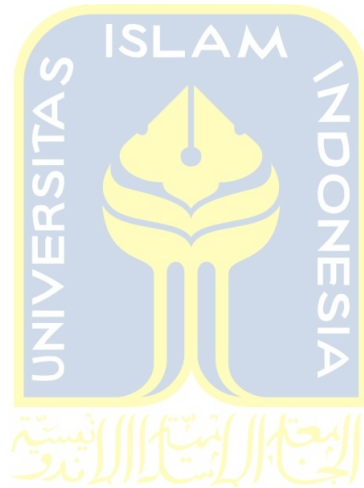
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	36
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

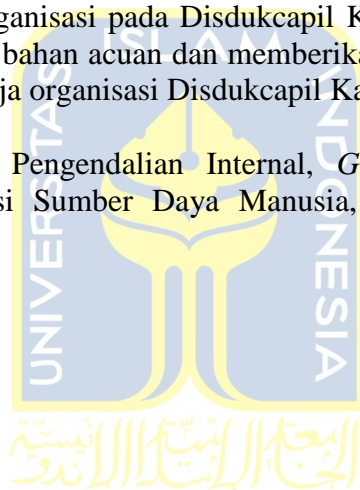
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2 Daftar Rekapitulasi Jawaban Responden	101
Lampiran 3 Data Informasi Responden	1183



ABSTRAK

Penelitian terkait kinerja organisasi pada suatu instansi merupakan topik yang menarik untuk dibahas karena masih tergolong sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, *good governance*, komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Model regresi yang digunakan yaitu model regresi linear berganda dan diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali, sedangkan variabel lainnya seperti *good governance*, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan dan memberikan kontribusi pemikiran dalam menyempurnakan kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

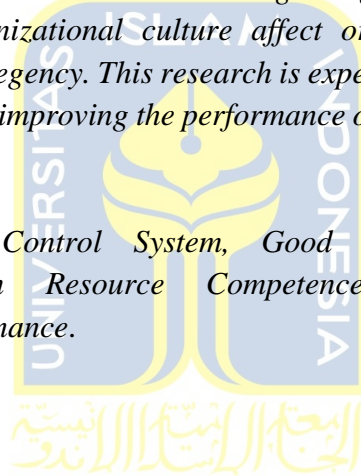
Kata Kunci: Sistem Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi.



ABSTRACT

Research related to organizational performance in an agency is an interesting topic to discuss because it is still relatively small. This study aims to examine and analyze the influence of internal control systems, good governance, organizational commitment, human resource competence and organizational culture on organizational performance at the Population and Civil Registration Office of Boyolali Regency. The method used in this research is descriptive method with a quantitative approach. The sample in this study is the State Civil Apparatus (ASN) at Disdukcapil, Boyolali Regency. The regression model used is a multiple linear regression model and processed using SPSS software. The results of the hypothesis testing in this study indicate that the internal control system and organizational commitment have no effect on organizational performance at Disdukcapil Boyolali Regency, while other variables such as good governance, human resource competence and organizational culture affect organizational performance at Disdukcapil Boyolali Regency. This research is expected to be a reference material and contribute ideas in improving the performance of the Disdukcapil organization in Boyolali Regency.

Keywords: *Internal Control System, Good Governance, Organizational Commitment, Human Resource Competence, Organizational Culture, Organizational Performance.*



BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Organisasi sektor publik merupakan sebuah organisasi *nonprofit motive* yang memiliki tujuan untuk memberi pelayanan serta mewujudkan kesejahteraan kepada masyarakat. Organisasi sektor publik ini berkaitan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur oleh regulasi. Namun, yang menjadi fokus utama organisasi sektor publik yaitu pelayanan terhadap masyarakat atau biasa disebut *public servant* (Calista & Rakhmalina, 2020). Meskipun organisasi sektor publik ini tidak bertujuan mencari keuntungan, namun harus mengutamakan kualitas layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Salah satu organisasi sektor publik di Indonesia yaitu institusi pemerintahan. Pemerintah merupakan organisasi yang memiliki peranan penting dalam melayani masyarakat. Peranan pemerintah yaitu untuk memfasilitasi masyarakat dalam berbagai sektor kehidupan, seperti pelayanan umum, pemberdayaan masyarakat, dan perlindungan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya pemerintah dibantu oleh pegawai yang disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi

pemerintah. ASN memiliki tugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pemerintah serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional dan berkualitas. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila kinerja dalam sebuah organisasi juga baik (Azis, 2020). Pelayanan yang baik akan tercipta apabila setiap elemen pada organisasi tersebut mengetahui dengan detail tentang tugas pokok dan fungsinya masing-masing agar tumpang tindih pekerjaan tidak terjadi sehingga program untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik (Calista & Rakhmalina, 2020).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian atau prestasi atas pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019). Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) berhasilnya kinerja organisasi ini juga tidak terlepas dari adanya kinerja para pegawai pemerintahan. Kinerja optimal dalam sebuah organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi/instansi pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari para pegawainya.

Kinerja organisasi merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam lembaga pemerintahan dalam mencapai suatu tujuan (Fransiska & Tupti, 2020). Dalam Perpres RI Nomor 29 (2014), dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah program yang sudah atau akan dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran. Dalam sebuah organisasi, kinerja menjadi landasan yang memiliki tujuan

untuk menentukan jalannya sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan lembaga pemerintahan. Oleh karena itu, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat seorang ASN harus memiliki kinerja yang baik, guna dapat mencapai tujuan dari sebuah organisasi pemerintahan (Purnomo, 2018).

Organisasi pemerintahan harus memperhatikan kepuasan masyarakat, hal ini dikarenakan kepuasan masyarakat merupakan faktor utama yang harus diperhatikan oleh pelayanan publik dan juga dapat menentukan keberhasilan pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Kepuasan pelayanan biasanya dapat diukur dengan hasil pendapat atau penilaian masyarakat terhadap kinerja pelayanan yang diberikan oleh aparatur penyelenggara pelayanan publik. Kepuasan masyarakat akan pelayanan yang diberikan oleh aparatur penyelenggara pelayanan publik dapat menentukan ukuran kinerja pelayanan publik tersebut (Suandi, 2019).

Pada kenyataannya seringkali terjadi masalah-masalah dalam kinerja organisasi pemerintahan di Indonesia. Menurut Putra & Zabaldi (2022), hal yang menjadi permasalahan pada kinerja organisasi yaitu kurangnya kompleksitas prosedur koordinasi formal serta pola hubungan pada sebuah organisasi. Hal ini berkaitan dengan struktur atau pembagian tugas yang kurang tepat yang mengakibatkan dapat memengaruhi kualitas pelayanan publik pemerintah. Masalah lainnya yaitu berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan. Kemampuan yang dimiliki oleh SDM cenderung kurang mumpuni dalam hal mengikuti perkembangan teknologi pada saat ini. Hal ini berdampak pada lambatnya proses input data pelayanan kepada masyarakat dikarenakan

ketidapkahaman penggunaan teknologi dari pegawai pemerintah. Masalah selanjutnya yaitu kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung kemudahan pelayanan untuk masyarakat.

Organisasi pemerintahan di Indonesia salah satunya yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil atau disingkat disdukcapil. Disdukcapil didefinisikan sebagai pengelolaan pemerintah daerah dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang bertugas untuk membantu kepala daerah (Aos & Riwanti, 2019). Disdukcapil tersebar di seluruh daerah di Indonesia, salah satunya yaitu di Kabupaten Boyolali Provinsi Jawa Tengah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali merupakan instansi pelaksana tugas dan penanggung jawab yang memiliki kewenangan dalam administrasi kependudukan di wilayah Kabupaten Boyolali. Fungsi dan tugas Disdukcapil yaitu memberikan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat akta lahir atau kelahiran, surat dokumen kependudukan, kartu keluarga, akta perkawinan, surat keterangan pindah dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara (pra-survei) di lapangan, terdapat beberapa hambatan atau permasalahan yang terjadi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Permasalahan tersebut seperti banyaknya keluhan masyarakat terkait pelayanan yang kurang cepat. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari bukti *online* yang dikeluhkan masyarakat pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Salah satu bukti nyatanya yaitu kurangnya penilaian pada ulasan Disdukcapil Kabupaten Boyolali pada *google maps* yang dapat diakses pada website boyolali.go.id. Penilaian yang diberikan yaitu 166 ulasan dari masyarakat terhadap Disdukcapil

Kabupaten Boyolali. Sebanyak 66 ulasan dari masyarakat memberikan penilaian 1, yang menggambarkan bahwa sebanyak 39,75% masyarakat yang memberikan ulasan secara *online* merasa tidak puas. Walaupun demikian, secara keseluruhan memiliki rating 3,0 dari rating tertinggi 5,0 yang menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali tergolong kategori cukup. Selain itu apabila melihat secara detail ulasan yang ada, mayoritas masyarakat mengeluhkan tentang pelayanan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali yang dinilai kurang efisien. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara oleh Kepala Disdukcapil Kabupaten Boyolali Bapak Susilo menyatakan bahwa terdapat beberapa masyarakat Kabupaten Boyolali yang mengeluh secara lisan ketika sedang melakukan pembuatan dokumen administrasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Hal ini memberikan gambaran kinerja Dinas Kependudukan Kabupaten Boyolali masih belum optimal dan perlu untuk dilakukan evaluasi untuk koreksi kedepannya.

Permasalahan yang terdapat di Disdukcapil Kabupaten Boyolali merupakan dampak dari kinerja para pegawai organisasi yang kurang optimal. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja, hasil kegiatan atau hasil tugas yang sudah diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang secara kuantitas dan kualitas, dalam kurun waktu tertentu berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi dan telah diberikan sesuai dengan tugas yang telah diberikan (Susanto & Sukoco, 2019). Permasalahan yang terjadi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali merupakan faktor organisasi seperti kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung kinerja para

pegawai di Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Hal inilah yang mengakibatkan pelayanan kepada masyarakat kurang berjalan optimal.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pengendalian Internal yang didefinisikan sebagai “proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan” (BPKP, 2008). Sistem Pengendalian Internal (SPI) juga memiliki fungsi untuk menjamin kinerja pegawai berjalan dengan baik, tertib, dan terkendali dengan praktik yang sehat. Sistem Pengendalian Internal dibutuhkan untuk memberi keyakinan bahwa pelaksanaan kegiatan instansi pemerintahan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan dan rencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian di atas, penerapan Sistem Pengendalian Internal diperlukan dalam kinerja organisasi pemerintah supaya ketika menjalankan tugas dan fungsinya dapat berjalan baik, efektif, dan efisien.

Selain Sistem Pengendalian Internal (SPI), faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah *good governance*. *Good governance* adalah salah satu upaya untuk memberikan pelayanan yang baik dalam pelaksanaan tata pemerintahan kepada masyarakat. Arti dari *good governance* adalah tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintahan (*governance*) dikatakan baik (*good*) apabila dapat mengelola sumber daya publik dan permasalahan publik secara efektif, efisien, dan partisipatif. Pelayanan publik merupakan salah satu tanggung jawab

dari instansi pemerintah, baik pemerintah pusat, daerah maupun di desa. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menegaskan bahwa pelayanan publik merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang telah disediakan penyelenggaraan pelayanan publik (Hairat & Suyuti, 2020). Apabila ditelusuri dari ulasan *online* terhadap kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali, *good governance* belum diterapkan dengan baik di mana masyarakat berkeluh kesah mengenai pelayanan yang lama dan kurang terorganisir dalam antrian pengurusan berkas administrasi.

Hal penting lain yang berkaitan dengan peningkatan pelayanan dan kinerja yakni komitmen organisasi. Organisasi pemerintah harus memiliki komitmen organisasi guna mengatasi permasalahan kinerja dalam meningkatkan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Komitmen yang dimaksud adalah sikap yang dilakukan suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen tersebut diartikan sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) (Nurhazizal *et al.*, 2019). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan melaksanakan setiap tugas dengan maksimal dan menunjukkan kinerja yang baik, sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menjalankan kinerja secara tidak maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Maka dari itu, komitmen yang tinggi sangatlah perlu diterapkan dalam organisasi untuk

melaksanakan tugas pada suatu program guna untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Aspek penting lainnya yang berkaitan dengan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan penggerak serta penopang dalam roda organisasi dalam menjalankan usaha untuk mewujudkan visi misi organisasi. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Putri & Syarief, 2021). Kompetensi sumber daya manusia sangat berdominan penting terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Susanto & Sukoco (2019) menyatakan bahwa ASN yang mempunyai kompetensi tinggi maka dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kinerja tersebut dapat berpengaruh terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam setiap organisasi. Proses pelayanan yang terjadi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali diperlukan pengelolaan administrasi kependudukan yang jelas dan tertib, maka dari itu diperlukan dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kinerja yang tinggi agar tercipta percepatan pengurusan dokumen administrasi kependudukan.

Selanjutnya, faktor lain yang dinilai memengaruhi kinerja organisasi yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan dan sikap nilai – nilai yang akan dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan definisi budaya organisasi yang disampaikan oleh Wahyudi & Tupti (2019) adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan yang

kemudian saling berinteraksi dan menjadi norma-norma yang nantinya dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi akan membentuk karakteristik pegawai yang bekerja di dalam sebuah instansi. Semakin baik budaya organisasi yang tercipta, maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam instansi tersebut (Nurhazizal *et al.*, 2019).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi pemerintahan telah banyak dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu oleh menyatakan bahwa pengaruh *Good Governance*, sistem pengendalian internal (SPI), komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi OPD Kabupaten Karangasem (Pratyaksa & Wirawati, 2021). Selanjutnya, penelitian Sunarmo *et al.*, (2018) menyatakan bahwa (SPI) dan kompetensi sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah (Sunarmo *et al.*, 2018). Penelitian oleh Utomo & Efendi (2019) menyatakan bahwa bahwa penerapan *good governance* dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik (Utomo & Efendi, 2019). Hasil analisis menggunakan Moderated Regression Analysis MRA dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh penerapan *good governance* terhadap kinerja organisasi publik. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh (SPI) terhadap kinerja organisasi publik. Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Nurhazizal *et al.*, (2019) menyatakan bahwa kompetensi SDM dan *good governance* dapat memengaruhi kinerja pemerintah, sedangkan komitmen organisasi, dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah (Nurhazizal *et al.*, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, penelitian dengan menggunakan faktor sistem pengendalian internal, *good governance*, komitmen organisasi, kompetensi SDM, dan budaya organisasi telah banyak dilakukan. Namun, masih belum ada peneliti yang menggabungkan kelima faktor tersebut dalam satu topik pembahasan yang dikaitkan dengan pengaruh kinerja pegawai dan belum ada peneliti yang menggunakan Disdukcapil Kabupaten Boyolali sebagai studi kasus penelitian. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali?
2. Apakah *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali?

4. Apakah Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali?

1.3. Batasan Masalah

Dalam hal ini peneliti menentukan batas penelitian yakni meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi sistem pengendalian internal, *good governance*, komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diajukan penulis penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis Sistem Pengendalian Internal dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.
2. Menguji dan menganalisis *Good Governance* dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.
3. Menguji dan menganalisis Komitmen Organisasi dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

4. Menguji dan menganalisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.
5. Menguji dan menganalisis Budaya Organisasi dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengharapkan dapat mampu memberikan dampak positif dan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, memperluas wawasan mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, *good governance*, komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi, serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Pemerintah

Sebagai masukan dan evaluasi khususnya pada kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali kaitannya dengan penerapan sistem pengendalian internal, *good governance*,

komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi.

b. Bagi Masyarakat

Memberikan informasi kepada masyarakat terkait kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali dalam pelayanan kerjanya.

c. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan berguna bagi peneliti sebagai media belajar untuk menambah pengalaman dan mengetahui secara lebih detail dan luas pada kondisi sosial masyarakat khususnya pada kinerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

1.6.Sistematika Penelitian

Penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang disusun secara sistematis dengan rincian sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: Kajian Pustaka

Bab ini membahas tentang landasan teori, kajian pustaka, uraian hipotesis-hipotesis yang akan diuji serta kerangka model penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan mengenai metode penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran variabel, dan metode analisis.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, serta pengujian dan pembahasan penelitian.

BAB V: Penutup

Bab ini membahas mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pada bab-bab sebelumnya, kontribusi dan implikasi penelitian, keterbatasan penelitian yang dirasakan peneliti, dan saran untuk peneliti selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Stewardship (Stewardship Theory)

Teori stewardship adalah teori alternatif atau teori kritik terhadap teori agensi. Teori Stewardship ini dikemukakan oleh Donaldson dan Davis pada tahun 1991. Teori stewardship mendefinisikan sebagai situasi manajer yang lebih mementingkan kepentingan prinsipal daripada mementingkan keinginan pribadi (Triyuwono, 2018). Teori stewardship merupakan teori yang menggambarkan adanya hubungan antara kepuasan dengan kesuksesan organisasi (Eksandy *et al.*, 2018). Dalam hal ini pemerintah selaku *steward* memiliki fungsi pengelolaan sumber daya, dan rakyat sebagai *principal* atau pemilik sumber daya. Organisasi sektor publik memiliki tujuan dalam memberikan pelayanan kepada publik dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik (Eksandy *et al.*, 2018). Oleh karena itu, dapat diterapkan dalam model kasus organisasi sektor publik dengan teori stewardship.

Menurut Jefri (2018) teori stewardship didefinisikan sebagai teori yang berkaitan dengan sikap ataupun perilaku yang berkaitan dengan kepentingan jangka panjang suatu kelompok dalam melayani kepentingan pribadi seseorang. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dalam setiap organisasi terhadap kesejahteraan dan kepentingan para *stakeholder*. Teori stewardship mendefinisikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi

dengan kepuasan masyarakat. Pemerintah akan berusaha dengan maksimal dalam menjalankan pemerintahan guna mencapai tujuan pemerintah yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Eksandy *et al.*, 2018).

Definisi lain dikemukakan oleh Nasution (2022) yang menyatakan bahwa teori stewardship menjelaskan mengenai situasi di mana manajemen tidak termotivasi oleh tujuan setiap individu, tetapi lebih termotivasi pada hasil utama dalam sebuah organisasi. Teori tersebut diartikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan suatu kepuasan (Nasution, 2022). Implikasi dari teori stewardship terhadap penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana keberadaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Boyolali yang merupakan suatu organisasi publik dan bertugas sebagai penyedia layanan publik guna memenuhi kebutuhan masyarakat agar tercapai tujuan organisasi.

Dilihat hubungan dari sisi teori stewardship dalam penelitian, peneliti menghubungkan antara Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Boyolali sebagai *steward* yang diberikan kepercayaan dari *principal* atau masyarakat Kota Boyolali. Pemerintah sebagai pihak yang diberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk dituntut profesional dalam menjalankan tugas dan organisasinya. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja organisasi yang baik dan bertindak sesuai dengan kepentingan publik untuk melaksanakan tugas beserta fungsinya. Sehingga dapat dikatakan organisasi dapat sukses dan tercapai apabila kinerja organisasinya berjalan dengan efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan yang baik kepada publik.

Merujuk pada teori stewardship juga menjelaskan bahwa strategi organisasi dalam faktor intrinsik juga mendorong untuk dapat termotivasi pelayanan agar dapat berhasil dalam organisasi. Hal ini sebanding dengan variabel independen penelitian yaitu faktor-faktor internal dari kinerja organisasi yaitu sistem pengendalian internal, *good governance*, kompetensi SDM dan komitmen organisasi yang diharapkan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi sektor publik.

2.1.2 Kinerja Organisasi Sektor Publik

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan guna mewujudkan tujuan, visi misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategi suatu organisasi (Yulitiawati & Rusmidarti, 2021). Kinerja organisasi juga didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang telah ditetapkan kelompok yang berkaitan dengan usaha yang sistematis dan mampu meningkatkan kemampuan organisasi demi mendapat kebutuhannya secara efektif (Negara & Febrianti, 2019). Definisi kinerja dalam konteks organisasi sektor publik berkaitan dengan ukuran hasil / prestasi dalam menjalankan dan mengelola suatu lembaga organisasi berkaitan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan oleh suatu organisasi publik (Ramdhani, 2018).

2.1.2.1 Tujuan Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses sistematis guna menilai program yang direncanakan telah dilakukan sesuai rencana dan juga untuk menilai pencapaian keberhasilan yang telah ditargetkan (Ridwan & Mus'id, 2019).

Pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai alat guna menilai kesuksesan suatu organisasi (Yulitiawati & Rusmidarti, 2021). Pada sektor organisasi publik, kesuksesan organisasi dapat digunakan dalam mendapatkan legitimasi dan dukungan kepercayaan publik. Masyarakat menilai kesuksesan organisasi sektor publik dari kemampuan organisasi publik dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada publik. Adanya pengukuran kinerja ini dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja yang berkaitan dengan kesuksesan suatu organisasi (Ridwan & Mus'id, 2019).

Menurut Ridwan & Mus'id (2019) menjelaskan mengenai tiga maksud/tujuan adanya pengukuran kinerja organisasi sektor publik, yaitu:

- a) Pengukuran kinerja sektor publik berguna untuk membantu memperbaiki dan meningkatkan kinerja pemerintah.
- b) Pengukuran kinerja sektor publik berguna untuk pengalokasian sumber daya dan mengambil keputusan.
- c) Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban terhadap publik dan memperbaiki komunikasi organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Pengukuran Kinerja Sektor Publik

Manfaat pengukuran kinerja yaitu untuk mengukur tingkat tujuan yang telah diraih, kepuasan masyarakat, kinerja pelayanan dan berguna untuk perbandingan antar instansi supaya berkembang lebih baik. Selain itu, adanya pengukuran kinerja berguna untuk membantu penyusunan program dan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Ridwan & Mus'id, 2019). Manfaat lain adanya pengukuran kinerja bagi

sektor publik yaitu dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam memonitor keberhasilan strategi kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, adanya pengukuran kinerja mampu untuk menjadi bahan evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan di setiap organisasi (Anggraini *et al.*, 2020).

2.1.3 Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal berkaitan dengan organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, melakukan pengecekan ketelitian keandalan data, mendorong efisiensi dan kebijakan manajemen (Mindhari *et al.*, 2020). Tujuan adanya pengendalian internal yaitu untuk mencegah adanya penyimpangan-penyimpangan terhadap prosedur yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Merujuk dari Arfiansyah (2020) menyatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal Pemerintah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 yang menyatakan tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien,

Definisi Sistem Pengendalian Internal juga disampaikan oleh Mene *et al.*, (2018) merupakan proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh atasan dan bawahan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, pengamatan asset negara, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Definisi Sistem Pengendalian Internal

juga disampaikan oleh Silitonga *et al.*, (2020) merupakan suatu aturan yang dibuat oleh organisasi dan berguna untuk menjalankan segala aktivitas di dalam organisasi tersebut supaya sejalan dengan peraturan yang berlaku.

Adanya sistem pengendalian ini dapat menciptakan budaya pengawasan terhadap seluruh kegiatan pemerintahan guna dapat mendeteksi sejak dini kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Sistem Pengendalian Internal dirancang dalam rangka pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi serta untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Para pimpinan pemerintahan diwajibkan menerapkan Sistem Pengendalian Internal dan menjadi tanggungjawab bersama tidak hanya pada pimpinan unit kerja terkecil tetapi juga dari masing-masing individu.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang ada dalam sebuah organisasi, yang berfungsi untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dijalankan sudah sesuai standar kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pengendalian internal dapat mengontrol setiap individu dalam organisasi sudah melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, otoritas, serta kebijakan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Good Governance

Menurut Khairiah *et al.*, (2018) istilah *governance* diartikan sebagai proses penyelenggaran pemerintahan dalam melaksanakan publik *good and services*. Dengan demikian dapat diartikan bahwa "*good*" dalam "*good governance*", adalah nilai - nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang

dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, berkelanjutan dan keadilan sosial. Arti kedua, *service* memiliki makna aspek-aspek fungsional dari pemerintah yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat demi tercapainya tujuan pembangunan. Praktek terbaiknya di sebut "*Good Governance*" atau ke pemerintahan yang baik.

Good governance sering diartikan sebagai tata kelola pemerintah yang demokratis di mana sektor pemerintah bersifat terbuka akan kritik masyarakat serta sektor pemerintah akan berusaha memberikan pelayanan yang lebih baik untuk masyarakat (Jefri, 2018). Dalam mewujudkan konsep *good governance* maka diperlukan sinergi dan kerjasama dari tiga aktor utama yaitu pemerintah, *private sector* dan *civil sector* (Handayani & Nur, 2019). Dengan adanya tiga sinergi ini mampu untuk mengelola sumber daya, lingkungan sosial, ekonomi dan budaya.

Definisi *good governance* juga disampaikan oleh Engkus *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa *good governance* ialah aktivitas yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan dan dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan peraturan-peraturan yang berlaku demi mewujudkan cita-cita negara. *Good governance* juga dapat diartikan sebagai interaksi antara pemerintah dengan masyarakat dalam mengelola sumber daya – sumber daya guna mewujudkan pembangunan negara. Jadi, dapat diartikan bahwa *good governance* adalah pengelolaan pemerintahan berdasarkan kaidah – kaidah tertentu sesuai dengan prinsip – prinsip dasar yang telah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *good governance* adalah tata kelola pemerintah yang menerapkan prinsip dan mengatur serta mengontrol semua urusan publik sesuai tingkatan terkait dengan hak serta kewajiban yang berada di pihak-pihak didalamnya. *Good governance* juga disebut sebagai bentuk manajemen pembangunan atau disebut sebagai administrasi pembangunan, sehingga penerapan tata pemerintahan yang baik merupakan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat (Sulaeman *et al.*, 2019). *Good governance* memiliki peran penting yaitu untuk mengukur serta menilai bagaimana kinerja organisasi pemerintah termasuk Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagai pelaksana dalam menjalankan tugasnya untuk kesejahteraan masyarakat agar memberikan pelayanan yang baik yang efektif dan efisien.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Ramdhani (2018) menyatakan bahwa suatu keadaan atau sejauh mana seorang karyawan memihak pada tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan serta bagaimana karyawan tersebut memelihara lingkungan organisasi tersebut. Definisi komitmen organisasi juga disampaikan oleh Ridwan & Sandi (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada organisasi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada dan sepakat untuk mencapai tujuan organisasi serta memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Hal ini juga disampaikan oleh Ridwan & Sandi (2019) bahwa komitmen organisasi telah didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individu yang berada di dalam sebuah organisasi. Dengan adanya hal ini, maka terdapat tiga komponen dalam komitmen

organisasi yaitu keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap setiap nilai dan tujuan, serta kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat kepercayaan dan penerimaan setiap individu terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk terus menetap dan mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap motivasinya ketika bekerja, dan pencapaian target di perusahaan. Selain itu, dengan memiliki komitmen organisasi maka karyawan akan bekerja penuh dedikasi dan akan memberikan tenaga serta tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja (Dewi, 2020). Hal ini juga didukung oleh Putra & Mardikaningsih (2021) bahwa dengan adanya komitmen organisasi maka keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi akan lebih mudah, dikarenakan karyawan akan mencurahkan waktu dan upaya mereka semaksimal mungkin. Ketika karyawan berkomitmen, organisasi akan menjadi lebih efektif dan produktif. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi tergantung pada komitmen para karyawan. Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah masalah penting untuk menjalankan organisasi.

2.1.6 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Istilah “kompetensi” atau dalam bahasa Inggris disebut “*competencies*” atau “*competence*” yang berarti sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Rohida, 2018). Definisi kompetensi disampaikan oleh Umaira & Adnan (2019) menyatakan bahwa karakteristik yang dimiliki setiap individu berupa pengetahuan, kemampuan

dan keterampilan dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Kompetensi adalah suatu keterampilan/kemampuan yang secara khusus dimiliki oleh seseorang dan biasanya setiap orang memiliki perbedaan. Menurut Rohida (2018) menyatakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang menjadi dasar seseorang berperilaku yang nantinya akan menggambarkan motif, ciri khas, nilai-nilai, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang akan diterapkannya dalam kinerja.

Kompetensi sangat berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merupakan pokok utama dalam organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia dapat memengaruhi keberhasilan suatu pengelolaan dalam organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Umaira & Adnan (2019) yang menyebutkan bahwa nilai SDM sangat dipengaruhi oleh keahlian atau kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu ketika melakukan suatu pekerjaan dengan semaksimal mungkin tanpa melihat latar belakang. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif dan aktif.

2.1.7 Budaya Organisasi

Budaya berkaitan dengan kebiasaan yang tercipta oleh orang-orang yang bersangkutan, baik dalam lingkup keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa (Ramdhani, 2018). Budaya mengikat setiap anggota kelompok menjadi satu kesatuan pandangan dan dapat menciptakan keseragaman dalam berperilaku atau bertindak. Budaya juga disebut sebagai nilai-nilai yang dianut oleh setiap individu

ataupun kelompok dalam jangka waktu terus menerus (Sugastika *et al.*, 2022). Selanjutnya, disebutkan oleh Sugastika *et al.*, (2022) bahwa budaya sebagai stabilitas dalam sebuah organisasi dan budaya dapat memengaruhi sikap ataupun perilaku anggota yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan perlu dikembangkan dalam suatu organisasi dengan tujuan agar dapat mengatasi segala permasalahan yang timbul sehingga anggota-anggota dalam organisasi tersebut dapat memahami dengan baik budaya yang ada dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jefry (2018) menyatakan bahwa budaya dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang sangat penting dikarenakan budaya dapat membantu sumber daya manusia untuk bekerja lebih efektif dan mampu mencapai tujuan organisasi.



2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Penelitian yang dilakukan	Variabel Penelitian		Metode Sampel penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
1.	(Pratyaksa & Wirawati, 2021)	<i>Good government governance</i> , pengendalian intern, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Karangasem.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Good Governance</i> (GG) • Pengendalian Internal (PI) • Komitmen Organisasi (KO) Gaya Kepemimpinan (GK) 	Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (KOPD)	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 3 orang pegawai di setiap organisasi perangkat daerah (OPD) yang total jumlah yang ada 32 (OPD). c. Alat Analisis: Linier berganda -SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • GG => KOPD (didukung) • PI => KOPD (didukung) • KO => KOPD (didukung) • GK => KOPD (didukung)
2.	(Jefry, 2018)	Pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap <i>good governance</i> dalam perguruan tinggi negeri.	Pengendalian Internal, Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi	<i>good governance</i>	a. Metode: Kuantitatif b. Sampel: 326 c. Alat Analisis: Structural Equation Modeling (SEM)	<ul style="list-style-type: none"> • SPI => GG (berpengaruh positif) • KO => GG (berpengaruh positif) • KSDM => GG (berpengaruh positif)

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Penelitian	Penelitian yang dilakukan	Variabel Penelitian		Metode Sampel penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
3.	(Sunarmo <i>et al.</i> , 2018)	<i>Good governance</i> , Sistem Pengendalian Internal (SPI), Kompetensi Sumber Daya Manusia, terhadap kinerja Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah Kabupaten Banyumas.	<i>Good governance</i> , Sistem Pengendalian Internal (SPI), Kompetensi Sumber Daya Manusia (KSDM)	Kinerja aparatur pemerintah daerah	a. Metode: survei, b. Sampel: 84 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Banyumas. c. Alat Analisis: Linier berganda – SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • SPI => KAPD (didukung) • KSDM => KAPD (didukung)
4.	(Dharu & Wahidahwati, 2021)	<i>Good governance</i> , komitmen organisasi, pengawasan internal, budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah (OPD) Kota Surabaya	<i>Good governance</i> , Komitmen Organisasi Pengawasan Internal, Budaya Organisasi.	Kinerja organisasi pemerintah daerah	a. Metode: survei, b. Sampel: 83 c. Alat Analisis: Linier berganda Model 1 - SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • GG => Kinerja Organisasi (berpengaruh positif) • SPI => Kinerja Organisasi (berpengaruh positif) • BO => Kinerja Organisasi (berpengaruh positif)

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Penelitian	Penelitian yang dilakukan	Variabel Penelitian		Metode Sampel penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
5.	(Utomo & Efendi, 2019)	<i>Good governance</i> , komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi DispendukCapil Kota Surabaya	<i>Good Governance</i> (GG), Pengendalian Internal (PI), Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Organisasi Publik (KOP)	a. Metode: kuantitatif b. Sampel: 52 kinerja pegawai DispendukCapil Kota Surabaya c. Alat Analisis: regresi sederhana – Moderated Regression Analysis (MRA) Teori: Stewardship	<ul style="list-style-type: none"> ● GG => KOP (didukung) ● PI => KOP (didukung) ● KO => KOP (didukung)
6.	(Julianto, 2022)	<i>Good governance</i> , komitmen organisasi dan pengendalian internal terhadap kinerja pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar	Pengendalian Internal, <i>Good Governance</i> dan Komitmen Organisasi	Kinerja pegawai	a. Metode: kuantitatif b. Sampel: 62 orang pegawai Bidang Keuangan Kabupaten Kampar c. Alat Analisis: regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS 20.0 for window	<ul style="list-style-type: none"> ● PI => KOP (didukung) ● GG => KOP (didukung) ● KO => KOP (didukung)

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Penelitian	Penelitian yang dilakukan	Variabel Penelitian		Metode Sampel penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
7.	(Mamahit <i>et al.</i> , 2022)	Pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial Kampus IPDN Sulawesi Utara	Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi (KO)	Kinerja Manajerial	<p>a. Metode: kuantitatif</p> <p>b. Sampel: 174 orang dengan Teknik pengambilan sampel secara acak (random sampling).</p> <p>c. Alat Analisis: regresi berganda dan menggunakan SPSS version 17.0 for windows</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem Pengendalian Internal => Kinerja Manajerial (didukung) KO => Kinerja Manajerial (didukung)
8.	(Widyasanti & Misra, 2023)	Komitmen organisasi, system pengendalian intern pemerintah dan budaya organisasi terhadap <i>good government governance</i> dengan kinerja pemerintah daerah di Provinsi Sumatera Barat.	Komitmen organisasi (KO), Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), Budaya Organisasi (BO)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Good Government Governance</i> (GG) Kinerja Pemerintah Daerah 	<p>a. Metode: kuantitatif.</p> <p>b. Sampel: 208 orang dengan Teknik sampling jenuh</p> <p>c. Alat Analisis: Partial Least Square (PLS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem Pengendalian Internal => GG melalui kinerja pemerintah (didukung) • BO => GG melalui kinerja pemerintah (didukung)

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Penelitian	Penelitian yang dilakukan	Variabel Penelitian		Metode Sampel penelitian dan alat analisis	Hasil Penelitian
			Dependen	Independen		
9.	(Wulan <i>et al.</i> , 2022)	Sistem pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap <i>good government governance</i> terhadap kinerja usaha pada BUMN Non Keuangan Kabupaten Tangerang	<p><i>Good Governance</i> (GG), Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi (KO) dan Budaya Organisasi (BO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Good Governance</i> (GG) • Komitmen Organisasi (KO) 	<p>a. Metode: kuantitatif b. Sampel: keseluruhan jumlah populasi sebanyak 55 orang. c. Alat Analisis: d. Structural Teknik analisis yang digunakan yaitu Equation Model (SEM). Alat analisisnya yaitu Partial Least Square (PLS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GG => GG melalui kinerja organisasi (didukung) • Sistem Pengendalian Internal => GG melalui kinerja organisasi (didukung) • KO => GG melalui kinerja organisasi (didukung) • BO => GG melalui kinerja organisasi (didukung)
10.	(Tertiyandini <i>et al.</i> , 2022)	Sistem informasi akuntansi, komitmen organisasi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) di lingkungan pemerintah daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).	Sistem Informasi Akuntansi (SIA), Komitmen Organisasi (KO) dan Sistem Pengendalian Internal	Kinerja organisasi perangkat daerah (OPD).	<p>a. Metode: kuantitatif b. Sampel: sampel yang digunakan yaitu OPD di lingkungan Pemda DIY. c. Alat Analisis: d. Software SPSS versi 25.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • SIA => Kinerja Organisasi (didukung) • KO => Kinerja Organisasi (didukung)

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Pemerintah sebagai pihak yang diberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk dituntut profesional dalam menjalankan tugas dan organisasinya. Penyelenggaraan pemerintahan baik perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun pertanggungjawaban harus dilaksanakan secara tertib, terkendali serta efisien dan efektif. Demi terwujudnya penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang efisien dan efektif, maka dibutuhkan suatu sistem yang memberi keyakinan memadai terkait pelaporan pengelolaan keuangan, pengamanan aset dan ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan. Sistem Pengendalian Internal dalam pemerintahan merupakan faktor yang penting disebabkan dengan adanya sistem pengendalian dapat memengaruhi pengambilan keputusan internal pemerintah dan dapat berimplikasi pada akuntabilitas kinerja organisasi pemerintah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Dahlia (2020) menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai petugas kebersihan di UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih. Hal ini dikarenakan petugas kebersihan merasakan adanya pengaruh dari adanya pengendalian internal dalam berorganisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Apriliani (2018) bahwa Sistem Pengendalian Internal memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka rumusan hipotesis pertama yang diusulkan oleh peneliti sebagai berikut:

H1: Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

2.3.2 Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi

Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. *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. Teori stewardship mendefinisikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan masyarakat. Pemerintah akan berusaha dengan maksimal dalam menjalankan pemerintahan guna mencapai tujuan pemerintah yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Eksandy *et al.*, 2018).

Menurut Apriliani (2018) terdapat pengaruh positif antara *good governance* dengan kinerja instansi pemerintahan yang mana ketika pemerintah melakukan *good governance* maka setiap pegawainya pun akan memiliki kinerja yang baik juga. Hasil penelitian lainnya juga didukung oleh Dharu & Wahidahwati (2021) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka rumusan hipotesis kedua yang diusulkan oleh peneliti sebagai berikut:

H2: *Good Governance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah perilaku yang dimiliki seorang pekerja yang senantiasa ingin bekerja dengan semaksimal yang dapat dirinya

berikan dan mengusahakan memelihara kegiatan dalam organisasi dengan impian melaksanakan target dari sebuah organisasi. Dalam teori *stewardship* ada sebuah teori (*collectivity*) sebuah pendekatan kebersamaan, yang mengartikan komitmen organisasi yang dimiliki adalah keinginan terlibat dalam organisasi dengan memberikan kinerja sebaik mungkin yang dapat diberikan supaya dapat mampu menjalankan organisasi dengan baik. Maka dari agar tujuan organisasi dapat tercapai, hubungan organisasi dengan para pekerja harus berjalan secara harmonis sehingga dapat menjalankan visi misi organisasi hingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Utomo & Efendi (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Penelitian yang mendukung lainnya juga disampaikan oleh Wulan *et al.*, (2022) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka rumusan hipotesis ketiga yang diusulkan oleh peneliti sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

2.3.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut. Memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan tugas

yang dibebankan kepadanya sangat berpengaruh bagi kemajuan organisasi atau suatu instansi, aparatur sipil negara merupakan unsur terpenting dalam sebuah institusi pemerintah, ini dikarenakan seluruh aktivitas organisasi dijalankan oleh aparatur sipil negara, sehingga diperlukan kemampuan dari aparatur sipil tersebut untuk dapat memenuhi atau mencapai tujuan dari instansi tersebut. Merujuk pada teori stewardship juga menjelaskan bahwa strategi organisasi dalam faktor intrinsik juga mendorong untuk dapat termotivasi pelayanan agar dapat berhasil dalam organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Katamang *et al.*, (2018) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintahan. Penelitian lainnya yang mendukung dilakukan oleh Humaira *et al.*, (2020), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan memengaruhi kinerja pegawai tersebut dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka rumusan hipotesis keempat yang diusulkan oleh peneliti sebagai berikut:

H4: Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Sebagai makhluk sosial, anggota tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan

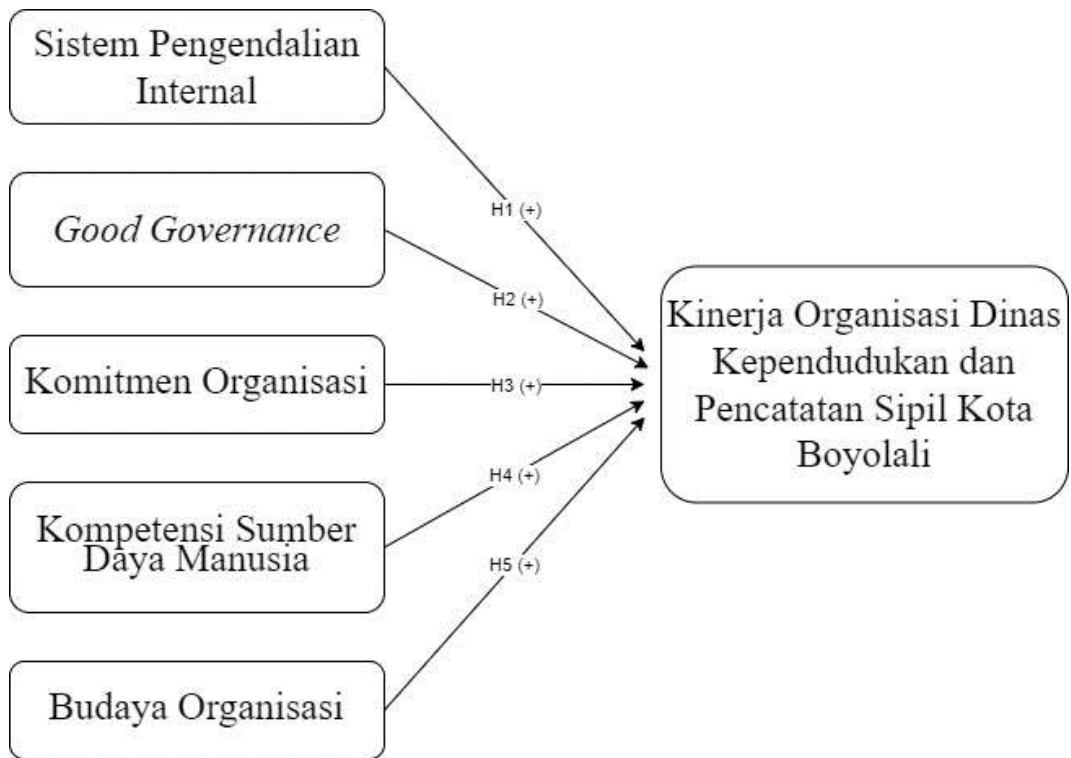
baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Merujuk pada teori stewardship juga menjelaskan bahwa strategi organisasi dalam faktor intrinsik juga mendorong untuk dapat termotivasi pelayanan agar dapat berhasil dalam organisasi.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi biasanya dibentuk sebagai pedoman dasar bagi pegawai dalam bersikap, berperilaku dan bertindak. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriliani (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja instansi pemerintahan. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka rumusan hipotesis kelima yang diusulkan oleh peneliti sebagai berikut:

H5: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang telah dikembangkan pada Gambar 2.1 berikut merepresentasikan pengaruh sistem pengendalian internal, *good governance*, dan komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai prosedur atau tata cara ilmiah guna mendapatkan suatu data atau berbentuk usaha penyelidikan yang sistematis untuk mencapai tujuan tertentu (Indriantoro & Supomo, 2016). Metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Metode penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk menganalisis suatu kondisi yang menggambarkan keadaan subjek/objek berdasarkan fakta-fakta terkini dari suatu populasi dan nantinya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Indriantoro & Supomo, 2016). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang berfokus pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel dengan angka yang nantinya akan dianalisis dengan prosedur statistik (Indriantoro & Supomo, 2016). Keterkaitan hubungan antar variabel tersebut dapat berhubungan secara kausalitas ataupun fungsional. Alasan penggunaan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya akan dianalisis dan ditarik kesimpulannya menggunakan *Software Statistical Program for Social Science 25.0 for Windows* atau SPSS versi 25.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan yang mencakup dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Junaidi & Susanti, 2019). Secara umum populasi didefinisikan jumlah keseluruhan dari satuan atau individu yang karakteristiknya akan diteliti. Dari definisi tersebut bahwa populasi memiliki karakteristik dan kualitas yang sama, maka peneliti akan menentukan populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

Sampel merupakan bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Noor *et al.*, 2020). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai tugas dan tanggungjawab atas proses kinerja dan hasil dari kegiatan atau program organisasi ialah kepala organisasi, sekretaris, bendahara, dari kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), kepala pada sub bidang, kepala pada tiap bidang atau bagian, kepala pada sub bagian, kepala seksi, operator, dan pengurus lainnya yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Lenaini (2021) *purposive sampling* merupakan metode sampling non random sampling yang pengambilan sampelnya ditentukan oleh peneliti dengan cara menetapkan ciri-ciri tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena dapat sesuai digunakan dalam penelitian kuantitatif dan teknik ini dilakukan dengan pengambilan informan

berdasarkan responden sampel dari populasi yang berpacu pada kriteria tertentu yang kuat untuk dipilih. Maka dari itu, menurut Muntaha *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa kriteria yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat berdasarkan *judgement* (penilaian) tertentu atau *quota* (kuota) tertentu.

Penelitian dalam sampel ini dilakukan didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu yang memiliki tugas serta tanggungjawab terhadap kinerja untuk melayani publik baik dilakukan secara tatap muka maupun tidak secara tatap muka. Adapun struktur organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di dalamnya yaitu terdiri kepala organisasi, sekretaris, bendahara, dari kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), kepala pada sub bidang, kepala pada tiap bidang atau bagian, kepala pada sub bagian, kepala seksi, operator, dan pengurus lainnya yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.
2. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menjabat minimal kurang dari 1 (satu) tahun dengan posisi yang sama tanpa ada perubahan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.
3. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bersedia mengisi kuesioner *online* melalui *google form* penelitian.

3.3 Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Data sumber dari penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung dari responden atau subjek

penelitian (Riyanda *et al.*, 2020). Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini berupa pendistribusian kuesioner dengan pertanyaan yang terstruktur. Kuesioner menurut Pranatawijaya *et al.*, (2019) yaitu sebuah instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan metode survey ditujukan pada responden agar memperoleh pendapat responden guna untuk memenuhi data primer pada penelitian. Kuesioner dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden berkaitan dengan tanggapannya terhadap variabel-variabel yang sedang diteliti. Pada penelitian ini, kuesioner dilakukan secara *online* melalui *Google Form* dengan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. Secara rinci metode pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Link *Google Form* dibagikan secara *online* melalui Grup *WhatsApp* ataupun personal chat *WhatsApp*.
2. Responden mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk dan pertanyaan yang telah diajukan.
3. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, selanjutnya diolah dan dianalisis sebagai acuan dasar untuk penarikan kesimpulan pada penelitian ini.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang pada umumnya banyak digunakan sebagai skala penilaian dalam penelitian kuantitatif. Penggunaan skala *likert* dalam penelitian ini dikarenakan mudah dan cepat dalam proses pembentukannya (Sembiring & Prasetio, 2018) seperti yang tertera pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Skala Likert Kuesioner

Skala Penilaian	Bobot Penilaian
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Ragu cenderung tidak setuju	3
Ragu cenderung setuju	4
Setuju	5
Sangat setuju	6

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari, lalu akan memperoleh informasi tentang hal tersebut dan akan ditarik kesimpulan di akhir nanti (Yulaini, 2018). Variabel penelitian digunakan sebagai acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang akurat dan terstruktur dengan baik. Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel X yang diartikan sebagai variabel yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain (Nofiantoro & Wildan, 2020). Dengan kata lain, variabel X yaitu variabel yang menjadi sebab timbulnya perubahan variabel Y (Septiadi *et al.*, 2020). Variabel X pada penelitian ini adalah Sistem Pengendalian Internal (X₁), *Good Governance* (X₂), Komitmen Organisasi (X₃), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₄), dan Budaya Organisasi (X₅).

Variabel kedua yaitu variabel dependen. Variabel dependen atau variabel Y merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel X (Septiadi *et al.*, 2020). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu Kinerja Organisasi pada Dinas dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali (Y).

3.4.1 Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal berkaitan dengan pola individu melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang, kebijakan, dan otoritas yang ada demi mencapai tujuan sebuah instansi ataupun organisasi di lingkungan dukcapil Kabupaten Boyolali untuk mengatur sistem pengendalian internal yang disampaikan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Indikator Sistem Pengendalian Internal

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali sudah menetapkan aturan etika berperilaku	Toban (2017) dan Lathifah (2022)
2.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan	
3.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin menilai kualitas pengendalian intern di lingkungan kerja	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali telah menerapkan (SOP) yang berlaku di pemerintahan daerah	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali menetapkan sanksi terhadap berbagai pelanggaran terhadap SOP	
6.	Terdapat pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara tepat dalam rangka penerapan SPI di Disdukcapil Kabupaten Boyolali	

3.4.2 Good Governance

Good governance atau biasa disebut tata Kelola pemerintah yang baik berperan sebagai alat ukur dalam menilai kinerja pegawai pemerintah dan lebih menekankan pada aspek kesejahteraan masyarakat seperti pelayanan publik secara efisien dan efektif yang disampaikan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3 Indikator Good Governance

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali dalam pengambilan keputusan dengan cara terbuka dan transparan	Lathifah (2022) dan Haslinda (2021)

Table 3.3 Lanjutan

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
2.	Pertanggungjawaban melalui laporan kinerja dilakukan rutin oleh karyawan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
3.	Segala bentuk saran dari masyarakat dijadikan bahan pertimbangan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
4.	Penyedia informasi mengenai segala bentuk persyaratan pelayanan oleh Disdukcapil Kabupaten Boyolali mudah diakses dan dipahami	
5.	Disdukcapil Kabupaten Boyolali menjamin adanya kepastian dalam pemberian pelayanan publik yang adil tanpa diskriminasi	

3.4.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkat keyakinan seorang pegawai memihak pada instansi tempat dia bekerja dengan tujuan untuk memelihara keanggotaannya dalam instansi tersebut yang disampaikan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat memahami setiap visi, misi dan tujuan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	Ayuni (2017) dan Ramadani (2021)
2.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat menaati norma-norma yang diterapkan dalam Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
3.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali bersedia secara maksimal untuk mencapai tujuan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali bertanggung jawab untuk mencapai tujuan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	

3.4.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang mutlak diperlukan agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang disampaikan pada tabel 3.5

Tabel 3.5 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali harus berkarakter dalam menjaga kepercayaan untuk masyarakat	Ristiani (2019) dan Aziz (2021)
2.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal kepada masyarakat	
3.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika organisasi	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali memiliki semangat kerja yang tinggi pada organisasi	
6.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali bertanggung jawab dalam setiap perilaku yang dilakukan selama bekerja	

3.4.5 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai, karena dapat memberikan dampak pada tingkat motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk menunjukkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu dalam menangkap peluang yang diberikan oleh organisasinya yang disampaikan pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Indikator Budaya Organisasi

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali mendorong saya untuk terus bekerja dengan efisien dan efektif	(Akbar <i>et al.</i> , 2021; Dwiyanti, 2022; Oktaresya, 2021)

Table 3.6 Lanjutan

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
2.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin memberikan pengarahan tentang kinerja yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi	
3.	Disdukcapil Kabupaten Boyolali seringkali membantu rekan kerja lain apabila ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
6.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali berusaha menciptakan ide atau gagasan baru bagi kemajuan Kabupaten Boyolali	

3.4.6 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi dapat diartikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara efektif. Hal ini juga berkaitan dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan di setiap instansi yang disampaikan pada tabel 3.7

Tabel 3.7 Indikator Kinerja Organisasi

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali memberikan waktu pelayanan yang pasti dan adil tanpa terpengaruh apapun	
2.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali berkonsentrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengutamakan kualitas mutu pekerjaan sesuai dengan peraturan	(Haslinda, 2021; Yuniarti, 2009)
3.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali menggunakan keluhan dari masyarakat pengguna jasa sebagai referensi bagi perbaikan penyelenggaraan pelayanan pada masa mendatang	

Table 3.7 Lanjutan

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan secara rutin guna mengembangkan skill dan pengetahuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja para pegawai	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali menggunakan waktu secara tepat dan efektif agar dapat memberikan pelayanan ke masyarakat dengan tepat waktu	
6.	Terdapat pedoman di Disdukcapil Kabupaten Boyolali sebagai acuan pelayanan yang pegawai pergunakan dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat	

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Kelayakan Kuesioner

Metode analisis data harus dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pengumpulan data kuesioner telah layak dan sesuai untuk dianalisis. Suatu instrumen yang akan digunakan dalam penelitian harus memiliki karakteristik yang valid dan dapat diandalkan agar sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun alat bantu pada penelitian ini menggunakan *Software* SPSS versi 25. Alasan penggunaan SPSS pada penelitian ini dikarenakan SPSS merupakan *software* program statistik yang memiliki kemampuan perhitungan statistik yang tinggi, sehingga membantu dalam menganalisis data (Hustia *et al.*, 2021).

Analisis data dilakukan dengan dua metode yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas berkaitan dengan ukuran atau tingkatan-tingkatan kevalidan suatu instrumen. Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian (Wijaya, 2018). Instrumen yang valid biasanya memiliki tingkat validitas yang tinggi. Semakin tinggi validitas suatu instrumen, maka semakin mendekati sasaran (Saidani *et al.*, 2019). Pengambilan keputusan uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation* (Utomo & Efendi, 2019). Nilai *r* hitung menunjukkan indeks korelasi antara variabel variabel yang dikorelasikan. Setelah *r* hitung ditemukan, melakukan uji signifikansi dengan membandingkan *r* hitung dan *r* tabel. Pada tingkat signifikansi 5%, apabila nilai *r* hitung \geq *r* tabel, item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi terhadap skor total maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan dalam instrumen valid. Namun, apabila nilai *r* hitung $<$ *r* tabel, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengukur konsistensi dan ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur konstruk-konstruk (Arde *et al.*, 2021). Dengan kata lain, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan kuesioner penelitian. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian tetap dilakukan meskipun instrumen sudah valid. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari variabel (Wijoyo & Girivirya, 2020). Nilai uji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *construct*

reliability (CR). Menurut Wijoyo & Girivirya (2020) variabel yang nilainya kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik/kurang reliabel, jika nilainya 0,7 dinyatakan dapat diterima dan di atas 0,8 dinyatakan baik/reliabel.

3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam sebuah penelitian merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan Indriantoro & Supomo (2016). Tabulasi dalam statistika deskriptif menyajikan ringkasan dan penyusunan data dalam bentuk tabel grafik maupun numerik. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *online* yang disebar kepada responden sesuai dengan kriteria penelitian. Data-data tersebut selanjutnya akan dianalisis dengan analisis statistik deskriptif. mengenai suatu data dengan tujuan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menggambarkan data tersebut sehingga dapat disajikan menjadi tampilan yang lebih baik (Utami & Maskar, 2022). Analisis statistik deskriptif biasanya dilakukan untuk mengetahui nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata dan standar deviasi (Apriyani & Pibriana, 2021).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Model regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis harus memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bagian persyaratan statistik dalam melakukan analisis regresi yang bertujuan untuk menguji data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Wijoyo &

Girivirya, 2020). Metode uji *Liliefors* dengan *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas yang umum digunakan. Menurut Wijoyo & Girivirya (2020) uji normalitas pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak dalam sebuah model regresi. Residual dapat dilihat dari selisih antara variabel Y dengan variabel X yang diprediksikan, biasanya ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Wijoyo & Girivirya, 2020).

Metode pengambilan keputusan untuk uji normalitas yaitu:

- Jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05 maka data residual berdistribusi normal
- Jika signifikansi (Asymp.sig) < 0,05 maka data residual berdistribusi tidak normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi dengan variabel X. Seharusnya dalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel X (Khoirunnisak, 2016). Multikolinearitas dapat diketahui dengan beberapa cara salah satunya dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF).

- Jika *tolerance value* > 0,10 = tidak terjadi multikolinearitas

Jika *tolerance value* < 0,10 = terjadi multikolinearitas

Nilai VIF sesuai syarat yaitu:

- Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- Jika $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut (Khoirunnisak, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan (Khoirunnisak, 2016). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jikalau berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan bebas heteroskedastisitas (Budiatin & Rustiyaningsih, 2021).

3.5.4 Uji Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk mengambil keputusan dari penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Wijoyo & Girivirya, 2020). Alasan penggunaan analisis regresi berganda pada penelitian ini dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen.

Persamaan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut (Mambu *et al.*, 2019):

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y1	: Kinerja Organisasi
a	: Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
X1	: Sistem Pengendalian Internal
X2	: <i>Good Governance</i>
X3	: Komitmen Organisasi
X4	: Kompetensi Sumber Daya Manusia
X5	: Budaya Organisasi
e	: <i>Standard Error</i>

3.5.5 Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Utomo & Efendi, 2019). Uji F dilakukan guna melihat pengaruh dari variabel-variabel secara bersamaan (Ramadani, 2021). Uji F juga berguna untuk mengidentifikasi apakah model regresi layak dalam mendeteksi keberadaan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen seperti yang dirumuskan dalam model persamaan regresi linier berganda sudah tepat. Hipotesis nantinya akan diuji menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara simultan. Uji F juga dilihat dengan pengambilan keputusan dengan membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel. Jika F Hitung lebih besar dari Ftabel maka hipotesis ditolak, apabila F Hitung lebih kecil dari F Tabel maka hipotesis diterima (Ayuni, 2017).

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat koefisien regresi secara individu (parsial) (Utomo & Efendi, 2019). Hal ini berarti bahwa uji t menguji

antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan variabel lain dianggap konstan. Hasil uji t nantinya akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Pengambilan keputusan untuk pengujian data ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Cara melihat pengaruh dari antara kedua variabel dapat dilihat dengan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X dengan Variabel Y. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses dan Hasil Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form*. Penelitian ini dimulai dengan mencari perizinan melalui Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian, langkah berikutnya yaitu menyebarkan kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner di Disdukcapil Kabupaten Boyolali yang beralamat di Kompleks Perkantoran Terpadu, Jalan Merdeka Timur, Kemiri, Mojosongo, Wonosari, Kec. Mojosongo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah.

Total responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan kepada Disdukcapil Kabupaten Boyolali yaitu 100 responden. Berdasarkan 100 jawaban dari responden di Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa karakteristik umum, antara lain jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama menjabat.

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah Responden	Jenis Kelamin	Persentase
51	Laki - laki	51%
49	Perempuan	49%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas total responden yang menjawab kuesioner sebanyak 100 responden yang berasal dari Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

Sebanyak 51% atau 51 responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin laki - laki, dan sisanya yaitu 49% atau 49 responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Jumlah Responden	Usia	Persentase
6	<20 tahun	6%
80	20 – 35 tahun	80%
9	36 – 50 tahun	9%
5	>50 tahun	5%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas total responden yang menjawab kuesioner sebanyak 100 responden yang berasal dari Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Sebanyak 6% atau 6 responden yang mengisi kuesioner berusia kurang dari 20 tahun, 80% atau 80 responden berusia 20-35 tahun, sebanyak 9% atau 9 responden berusia 36 – 50 tahun, sedangkan 5% responden lainnya berusia lebih dari 50 tahun.

Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jumlah Responden	Pendidikan Terakhir	Persentase
10	D3	10%
62	S1	62%
2	S2	2%
0	S3	0%
26	Lainnya	26%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas total responden yang menjawab kuesioner sebanyak 100 responden yang berasal dari Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Sebanyak 10% atau 10 responden yang mengisi kuesioner memiliki Pendidikan terakhir yaitu D3, 62% atau 62 responden Pendidikan terakhirnya yaitu S1, sebanyak 2% atau 2 responden yaitu S2, dan untuk S3 yaitu 0%, sedangkan 26% responden menjawab pendidikan terakhir yaitu lainnya.

Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Menjabat

Jumlah Responden	Lama Menjabat	Persentase
34	<1 tahun	34%
42	2-3 tahun	42%

Jumlah Responden	Lama Menjabat	Persentase
12	4-5 tahun	12%
12	>6 tahun	12%

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas total responden yang menjawab kuesioner sebanyak 100 responden yang berasal dari Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Sebanyak 42% atau 42 responden yang mengisi kuesioner menjabat selama 2-3 tahun, 34% atau 34 responden menjabat selama <1 tahun, sebanyak 12% atau 12 responden menjabat selama >6 tahun, sedangkan 12% responden lainnya menjabat selama 4-5 tahun.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dimaknai sebagai proses menganalisis data yang telah dikumpulkan dan ditunjukkan untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel penelitian secara umum. Pada penelitian ini, statistik deskriptif dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Statistik deskriptif ini berguna untuk memberikan gambaran umum atas sampel penelitian dan tidak digunakan untuk membuat kesimpulan atas populasi penelitian.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (SPI)	100	23.00	13.00	36.00	31.1900	4.48948
X2 (GG)	100	18.00	12.00	30.00	26.3700	3.64776
X3 (KO)	100	20.00	10.00	30.00	26.1800	3.66909
X4 (SDM)	100	30.00	6.00	36.00	31.8000	4.75246
X5 (BO)	100	24.00	12.00	36.00	31.7800	4.38910
Y (KOR)	100	24.00	12.00	36.00	31.3100	4.35935
Valid N (listwise)	100					

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif tabel di atas, maka dapat disebutkan bahwa:

1. X1 (SPI), menunjukkan dari 100 responden yang menjawab kuesioner, memiliki nilai minimum 13,00 dan memiliki nilai maksimum 36,00. Nilai rata-rata sebesar 31,19 dan memiliki standar deviasi sebesar 4,49.
2. X2 (GG), menunjukkan dari 100 responden yang menjawab kuesioner, memiliki nilai minimum 12,00 dan memiliki nilai maksimum 30,00. Nilai rata-rata sebesar 26,37 dan memiliki standar deviasi sebesar 3,65.
3. X3 (KO), menunjukkan dari 100 responden yang menjawab kuesioner, memiliki nilai minimum 10,00 dan memiliki nilai maksimum 30,00. Nilai rata-rata sebesar 26,18 dan memiliki standar deviasi sebesar 3,66.
4. X4 (SDM), menunjukkan dari 100 responden yang menjawab kuesioner, memiliki nilai minimum 6,00 dan memiliki nilai maksimum 36,00. Nilai rata-rata sebesar 31,8 dan memiliki standar deviasi sebesar 4,75.
5. X5 (BO), menunjukkan dari 100 responden yang menjawab kuesioner, memiliki nilai minimum 12,00 dan memiliki nilai maksimum 36,00. Nilai rata-rata sebesar 31,78 dan memiliki standar deviasi sebesar 4,34.
6. Y (KOR), menunjukkan dari 100 responden yang menjawab kuesioner, memiliki nilai minimum 12,00 dan memiliki nilai maksimum 36,00. Nilai rata-rata sebesar 31,31 dan memiliki standar deviasi sebesar 4,35.

4.3 Uji Kualitas Data

Pengujian terhadap kelayakan kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 25.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian data yang berguna untuk menguji sejauh mana kevalidan suatu instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian. Valid atau tidaknya suatu instrument jika nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Pada penelitian ini menggunakan sebanyak 100 responden. Nilai *r* tabel jika terdapat 100 responden yaitu sebesar 0,195. Jadi, nilai *r* hitung harus lebih besar dari nilai 0,195.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas X1 (SPI)

		Correlations						Total SPI
		SPI	SPI	SPI	SPI	SPI	SPI	
X1 (SPI)	Pearson Correlation	1	.722**	.668**	.653**	.654**	.541**	.841**
X1 (SPI)	Pearson Correlation	.722**	1	.747**	.749**	.761**	.571**	.905**
X1 (SPI)	Pearson Correlation	.668**	.747**	1	.726**	.591**	.573**	.851**
X1 (SPI)	Pearson Correlation	.653**	.749**	.726**	1	.649**	.656**	.874**
X1 (SPI)	Pearson Correlation	.654**	.761**	.591**	.649**	1	.491**	.827**
X1 (SPI)	Pearson Correlation	.541**	.571**	.573**	.656**	.491**	1	.751**
Total X1 (SPI)	Pearson Correlation	.841**	.905**	.851**	.874**	.827**	.751**	1
N=100								

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Jika dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel X1 (SPI) nilai *pearson correlation* dari keenam komponen tersebut memiliki nilai yaitu 0,841, 0,905, 0,851, 0,874, 0,827, 0,751. Hasil tersebut dinyatakan valid

dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,195 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas X2 (GG)

		Correlations					
		GG	GG	GG	GG	GG	TOTAL GG
X2 (GG)	Pearson Correlation	1	.669**	.661**	.622**	.725**	.874**
X2 (GG)	Pearson Correlation	.669**	1	.598**	.573**	.521**	.793**
X2 (GG)	Pearson Correlation	.661**	.598**	1	.633**	.685**	.857**
X2 (GG)	Pearson Correlation	.622**	.573**	.633**	1	.653**	.825**
X2 (GG)	Pearson Correlation	.725**	.521**	.685**	.653**	1	.856**
TOTAL X2 (GG)	Pearson Correlation	.874**	.793**	.857**	.825**	.856**	1

N=100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Jika dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel X2 (GG) nilai *pearson correlation* dari kelima komponen tersebut memiliki nilai yaitu 0,874, 0,793, 0,857, 0,825, 0,856. Hasil tersebut dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,195 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas X3 (KO)

		Correlations					
		KO	KO	KO	KO	KO	TOTAL KO
X3 (KO)	Pearson Correlation	1	.645**	.695**	.693**	.607**	.845**
X3 (KO)	Pearson Correlation	.645**	1	.621**	.637**	.651**	.829**
X3 (KO)	Pearson Correlation	.695**	.621**	1	.802**	.734**	.891**
X3 (KO)	Pearson Correlation	.693**	.637**	.802**	1	.711**	.890**
X3 (KO)	Pearson Correlation	.607**	.651**	.734**	.711**	1	.856**

TOTAL X3 (KO)	Pearson Correlation	.845**	.829**	.891**	.890**	.856**	1
N=100							

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Jika dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel X3 (KO) nilai *pearson correlation* dari kelima komponen tersebut memiliki nilai yaitu 0,845, 0,829, 0,891, 0,890, 0,856. Hasil tersebut dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,195 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas X4 (SDM)

		Correlations						TOTAL SDM
		SDM	SDM	SDM	SDM	SDM	SDM	
X4 (SDM)	Pearson Correlation	1	.773**	.627**	.586**	.708**	.664**	.852**
X4 (SDM)	Pearson Correlation	.773**	1	.690**	.732**	.782**	.680**	.903**
X4 (SDM)	Pearson Correlation	.627**	.690**	1	.551**	.644**	.656**	.813**
X4 (SDM)	Pearson Correlation	.586**	.732**	.551**	1	.668**	.666**	.814**
X4 (SDM)	Pearson Correlation	.708**	.782**	.644**	.668**	1	.771**	.891**
X4 (SDM)	Pearson Correlation	.664**	.680**	.656**	.666**	.771**	1	.865**
TOTAL X4 (SDM)	Pearson Correlation	.852**	.903**	.813**	.814**	.891**	.865**	1
N=100								

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Jika dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel X4 (SDM) nilai *pearson correlation* dari keenam komponen tersebut memiliki nilai yaitu 0,852, 0,903, 0,813, 0,814, 0,891, 0,865. Hasil tersebut dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,195 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas X5

Correlations							
	BO	BO	BO	BO	BO	BO	TOTAL BO

X5 (BO)	Pearson Correlation	1	.767**	.689**	.757**	.721**	.730**	.891**
X5 (BO)	Pearson Correlation	.767**	1	.679**	.759**	.724**	.663**	.880**
X5 (BO)	Pearson Correlation	.689**	.679**	1	.665**	.658**	.695**	.839**
X5 (BO)	Pearson Correlation	.757**	.759**	.665**	1	.738**	.707**	.883**

Table 4.10 Lanjutan

		Correlations						
		BO	BO	BO	BO	BO	BO	TOTAL BO
X5 (BO)	Pearson Correlation	.721**	.724**	.658**	.738**	1	.728**	.873**
X5 (BO)	Pearson Correlation	.730**	.663**	.695**	.707**	.728**	1	.865**
TOTAL X5 (BO)	Pearson Correlation	.891**	.880**	.839**	.883**	.873**	.865**	1
N=100								

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Jika dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel X5 (BO) nilai pearson correlation dari keenam komponen tersebut memiliki nilai yaitu 0,891, 0,880, 0,839, 0,883, 0,873, 0,865. Hasil tersebut dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,195 atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Y

		Correlations						
		KOR	KOR	KOR	KOR	KOR	KOR	TOTAL KOR
Y (KOR)	Pearson Correlation	1	.753**	.688**	.589**	.748**	.711**	.860**
Y (KOR)	Pearson Correlation	.753**	1	.730**	.671**	.790**	.679**	.888**
Y (KOR)	Pearson Correlation	.688**	.730**	1	.705**	.763**	.639**	.870**
Y (KOR)	Pearson Correlation	.589**	.671**	.705**	1	.737**	.621**	.839**
Y (KOR)	Pearson Correlation	.748**	.790**	.763**	.737**	1	.698**	.909**
Y (KOR)	Pearson Correlation	.711**	.679**	.639**	.621**	.698**	1	.833**
TOTAL Y (KOR)	Pearson Correlation	.860**	.888**	.870**	.839**	.909**	.833**	1

N=100

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Jika dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel Y (KOR) nilai *pearson correlation* dari keenam komponen tersebut memiliki nilai yaitu 0,860, 0,888, 0,870, 0,839, 0,909, 0,833. Hasil tersebut dinyatakan valid dikarenakan memiliki nilai lebih dari 0,195 atau nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

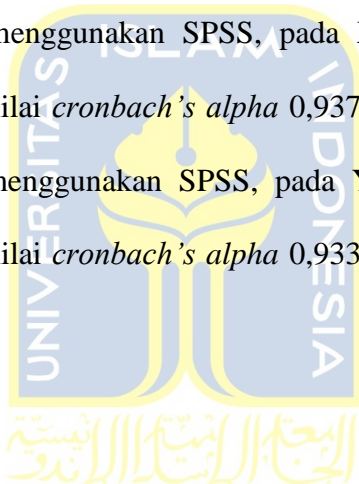
Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Menurut Wijoyo & Girivirya (2020) variabel yang nilainya kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik/kurang reliabel, jika nilainya 0,7 dinyatakan dapat diterima dan di atas 0,8 dinyatakan baik/reliabel. Adapun hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		Hasil Uji
	Cronbach's Alpha	N of Items	
X1 (SPI)	.918	6	Reliabel
X2 (GG)	.897	5	Reliabel
X3 (KO)	.913	5	Reliabel
X4 (SDM)	.926	6	Reliabel
X5 (BO)	.937	6	Reliabel
Y (KOR)	.933	6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hasil olah data menggunakan SPSS, pada X1 (SPI) dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,918 atau memiliki nilai lebih dari 0,6. Hasil olah data menggunakan SPSS, pada X2 (GG) dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,897 atau memiliki nilai lebih dari 0,6. Hasil olah data menggunakan SPSS, pada X3 (KO) dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,913 atau memiliki nilai lebih dari 0,6. Hasil olah data menggunakan SPSS, pada X4 (SDM) dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,926 atau memiliki nilai lebih dari 0,6. Hasil olah data menggunakan SPSS, pada X5 (BO) dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,937 atau memiliki nilai lebih dari 0,6. Hasil olah data menggunakan SPSS, pada Y (KOR) dinyatakan reliabel dikarenakan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,933 atau memiliki nilai lebih dari 0,6.



4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini berguna untuk melihat apakah sebaran residual data telah berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas ditunjukkan dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan pada tabel – tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas X1 (SPI) ke Y (KOR)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75905396
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.105

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
	Negative
	-.105
Test Statistic	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)	.08 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel X1 (SPI) ke Y (KOR) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai residual 0,08 atau memiliki nilai Asymp. Sig. di atas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa X1 (SPI) ke Y (KOR) berdistribusi normal.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas X2 (GG) ke Y (KOR)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	2.30806228
Most Extreme Differences	Absolute
	.138
	Positive
	.138
	Negative
	-.122
Test Statistic	.138
Asymp. Sig. (2-tailed)	.06 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel X2 (GG) ke Y (KOR) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai residual 0,06 atau memiliki nilai Asymp. Sig. di atas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa X2 (GG) ke Y (KOR) berdistribusi normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas X3 (KO) ke Y (KOR)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	.0000000
	Std. Deviation
	2.12104497

Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.158
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel X3 (KO) ke Y (KOR) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai residual 0,058 atau memiliki nilai Asymp. Sig. di atas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa X3 (KO) ke Y (KOR) berdistribusi normal.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas X4 (SDM) ke Y (KOR)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95935369
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.098
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.07 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel X4 (SDM) ke Y (KOR) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai residual 0,07 atau memiliki nilai Asymp. Sig. di atas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa X4 (SDM) ke Y (KOR) berdistribusi normal.

Tabel 4.17 Hasil Uji Normalitas X5 (BO) ke Y (KOR)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75043008

Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.133
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel X5 (BO) ke Y (KOR) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki nilai residual 0,62 atau memiliki nilai Asymp. Sig. di atas 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa X5 (BO) ke Y (KOR) berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas untuk melihat adanya hubungan kuat antara dua variabel independent atau lebih. Model regresi yang baik dapat dilihat dengan tidak terjadinya multikolinearitas antar variabel independent. Uji multikolinearitas pada penelitian ini menggunakan metode *Tolerance* dan VIF dalam SPSS. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas dari variabel X ke Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.038	1.157		.897	.372		
	X1 (SPI)	-.129	.068	-.132	-1.899	.061	.244	4.102
	X2 (GG)	.256	.086	.214	2.986	.004	.230	4.347
	X3 (KO)	.153	.103	.129	1.496	.138	.159	6.276
	X4 (SDM)	.277	.074	.302	3.736	.000	.182	5.505
	X5 (BO)	.463	.092	.466	5.045	.000	.139	7.187

a. Dependent Variable: Y (KOR)

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Uji multikolinearitas yang terjadi antara variabel X dan Y menghasilkan bahwa variabel X1 yaitu SPI memiliki nilai *tolerance* 0,244 dan VIF sebesar 4,102 yang berarti tidak menghasilkan gejala multikolinearitas. Variabel X2 yaitu GG memiliki nilai *tolerance* 0,230 dan VIF sebesar 4,347 yang berarti tidak menghasilkan gejala multikolinearitas. Variabel X3 yaitu KO memiliki nilai *tolerance* 0,159 dan VIF sebesar 6,276 yang berarti tidak menghasilkan gejala multikolinearitas. Variabel X4 yaitu SDM memiliki nilai *tolerance* 0,182 dan VIF sebesar 5,505 yang berarti tidak menghasilkan gejala multikolinearitas. Variabel X5 yaitu BO memiliki nilai *tolerance* 0,139 dan VIF sebesar 7,187 yang berarti tidak menghasilkan gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas antara variabel X1 (SPI), X2 (GG), X3 (KO), X4 (SDM) dan X5 (BO) terhadap Y (KOR) menghasilkan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel X dengan Y.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Model yang baik yaitu dengan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji Glejser menggunakan *software* SPSS versi 25. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas dari variabel X ke Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.138	.769		1.480	.142
	X1 (SPI)	.033	.045	.152	.734	.465
	X2 (GG)	-.003	.057	-.012	-.056	.956
	X3 (KO)	-.060	.068	-.227	-.882	.380
	X4 (SDM)	.023	.049	.113	.471	.638
	X5 (BO)	-.005	.061	-.025	-.089	.929

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa tingkat signifikansi variabel variabel X1 (SPI), X2 (GG), X3 (KO), X4 (SDM) dan X5 (BO) menunjukkan nilai signifikansi $>0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dianalisis pada penelitian ini telah terbebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu bentuk pengujian data penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependennya. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu sistem pengendalian internal, *good governance*, komitmen organisasi, sumber daya manusia dan budaya organisasi, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu kinerja organisasi. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.038	1.157		.897	.372
	X1 (SPI)	-.129	.068	-.132	-1.899	.061
	X2 (GG)	.256	.086	.214	2.986	.004
	X3 (KO)	.153	.103	.129	1.496	.138
	X4 (SDM)	.277	.074	.302	3.736	.000
	X5 (BO)	.463	.092	.466	5.045	.000

a. Dependent Variable: Y (KOR)

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

$$Y = 1,038 - 0,129 X1 + 0,256 X2 + 0,153 X3 + 0,277 X4 + 0,463 X5 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Organisasi
X1 = Sistem Pengendalian Internal
X2 = *Good Governance*
X3 = Komitmen Organisasi
X4 = Sumber Daya Manusia
X5 = Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas hasil uji regresi linear berganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,038 dengan hasil positif yang berarti yaitu jika X1 (SPI), X2 (GG), X3 (KO), X4 (SDM) dan X5 (BO) nilainya 0, maka besarnya Y sebesar 1,038.
2. Nilai koefisien X1 (SPI) sebesar -0,129 dengan hasil negatif menunjukkan bahwa apabila tingkat pengaruh X1 (SPI) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka akan menurunkan variabel Y (KOR) sebesar 0,129.
3. Berikutnya yaitu nilai koefisien X2 (GG) sebesar 0,256 dengan hasil positif menunjukkan bahwa apabila tingkat pengaruh X2 (GG) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka akan meningkatkan variabel Y (KOR) sebesar 0,256.
4. Selanjutnya, jika nilai koefisien X3 (KO) sebesar 0,153 dengan hasil positif menunjukkan bahwa apabila tingkat pengaruh X3 (KO) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka akan meningkatkan variabel Y (KOR) sebesar 0,153.

5. Apabila nilai koefisien X4 (SDM) sebesar 0,277 dengan hasil positif menunjukkan bahwa apabila tingkat pengaruh X4 (SDM) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka akan meningkatkan variabel Y (KOR) sebesar 0,277.
6. Terakhir, apabila nilai koefisien X5 (BO) sebesar 0,463 dengan hasil positif menunjukkan bahwa apabila tingkat pengaruh X5 (BO) naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya nilainya tetap, maka akan meningkatkan variabel Y (KOR) sebesar 0,463.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini.

4.6.1 Uji F (Simultan)

Tabel 4.21 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671.575	5	334.315	149.778	.000 ^b
	Residual	209.815	94	2.232		
	Total	1881.390	99			

a. Dependent Variable: Y (KOR)

b. Predictors: (Constant), X1 (SPI), X2 (GG), X3 (KO), X4 (SDM) dan X5 (BO)

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 (SPI), X2 (GG), X3 (KO), X4 (SDM) dan X5 (BO) secara simultan terhadap Y (KOR) adalah sebesar 0,000 yaitu kurang dari 0,005, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kelima variabel independen tersebut dengan variabel dependen. Nilai signifikansi 0,000 juga diartikan bahwa model regresi pada penelitian ini mampu untuk memprediksi pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen.

4.6.2 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4.22 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.038	1.157		.897	.372
X1 (SPI)	-.129	.068	-.132	-1.899	.061
X2 (GG)	.256	.086	.214	2.986	.004
X3 (KO)	.153	.103	.129	1.496	.138
X4 (SDM)	.277	.074	.302	3.736	.000
X5 (BO)	.463	.092	.466	5.045	.000

a. Dependent Variable: Y (KOR)

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada uji t tabel di atas dapat diketahui jika X1 (SPI) memiliki nilai signifikansi 0,061, X2 (GG) memiliki nilai 0,004, X3 (KO) memiliki nilai 0,138 dan X4 (SDM) sama dengan X5 (BO) yaitu memiliki nilai signifikansi 0,000. Hasil pengujian pada uji t dapat disimpulkan sebagai hasil hipotesis pada pembahasan analisis data.

4.7 Pembahasan Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif diarahkan guna menjawab rumusan masalah dan juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti.

4.7.1 Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis pertama dalam penelitian yaitu sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil Tabel 4.22 hasil Uji t, dapat diketahui bahwa variabel X1 (SPI) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,061 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Variabel X1 (SPI) juga

memiliki nilai residual sebesar 94. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak, artinya sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

Hasil hipotesis pada variabel X1 (SPI) ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari & Dahlia (2020), hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa pegawai petugas kebersihan di UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih merasakan adanya pengaruh dari adanya pengendalian internal dalam berorganisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang tidak sejalan dengan hasil hipotesis ini juga dilakukan oleh Apriliani (2018) yang menyatakan bahwa SPI memiliki peranan penting dalam kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Tertiandini *et al.*, (2022) bahwasannya sistem pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Yogyakarta. Hasil hipotesis pada penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lathifah, 2022) bahwasannya sistem pengendalian internal secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi di suatu perusahaan, hal ini dikarenakan terdapat dua unsur dalam SPI yaitu pengendalian lingkungan dan penilaian resiko yang tidak memengaruhi adanya kinerja organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Yogyakarta.

Hasil dari implikasi tersebut yaitu Disdukcapil Kabupaten Boyolali belum optimal dalam menetapkan aturan etika dan berperilaku, masih kurang dalam melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan, dan masih kurang optimal dalam menetapkan sanksi terhadap berbagai pelanggaran terhadap SOP.

Dampak adanya hal ini mengakibatkan proses bisnis dalam suatu organisasi berjalan kurang efektif karena tidak tercapainya suatu tujuan dan kemungkinan terjadinya suatu penyimpangan di dalam suatu organisasi.

4.7.2 Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis kedua dalam penelitian yaitu *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil Tabel 4.22 hasil Uji t, dapat diketahui bahwa variabel X2 (GG) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Variabel X2 (GG) juga memiliki nilai residual sebesar 94. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

Hasil hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Apriliani (2018) dan Dharu & Wahidahwati (2021) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah, kinerja instansi pemerintahan yang baik didukung oleh penerapan *good governance* dan dapat berdampak pada kinerja pegawainya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Lathifah (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *good governance* dengan kinerja organisasi perangkat daerah di Kabupaten Jember. Penelitian lainnya juga disampaikan oleh Julianto (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *good governance* terhadap kinerja. Artinya semakin baik pelaksanaan *good governance* yang dilakukan oleh pemerintahan daerah Kabupaten Kampar maka semakin baik pula kinerja dari para pegawainya.

Hasil dari implikasi tersebut yaitu di Disdukcapil Kabupaten Boyolali pimpinan selalu mengambil keputusan dengan cara terbuka dan transparan, dilakukan pertanggungjawaban melalui laporan kinerja yang dilakukan rutin oleh karyawan, selalu terbuka akan saran dari masyarakat, dan selalu menjamin adanya kepastian dalam pemberian pelayanan publik yang adil tanpa adanya diskriminasi. Dampak adanya pengaruh antara *good governance* dengan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali yaitu meningkatnya kinerja pegawai yang nantinya berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi. Dampak lainnya adanya pengaruh ini yaitu mengakibatkan tercapainya pengelolaan pemerintahan yang transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, kesetaraan dan kewajaran.

4.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil Tabel 4.22 hasil Uji T, dapat diketahui bahwa variabel X3 (KO) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,138 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Variabel X3 (KO) juga memiliki nilai residual sebesar 94. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

Hasil hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian Utomo & Efendi (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Penelitian lainnya yang tidak sejalan juga dilakukan oleh Julianto (2022) dan Wulan *et al.*, (2022) yang menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil

hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tertyandini *et al.*, (2022) bahwasannya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Widyasanti & Misra (2023) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang melakukan kesalahan, tidak efisien dan efektif dalam bekerja yang menunjukkan masih kurangnya komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap tujuan organisasi.

Hasil dari implikasi tersebut yaitu di Disdukcapil Kabupaten Boyolali komitmen organisasi tidak ikut berperan dalam peningkatan kinerja organisasi yang diakibatkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya rasa komitmen dan kurangnya kreativitas pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Dampak adanya hal ini yaitu dapat menghambat efektivitas dan efisiensi kerja yang dapat menurunkan produktivitas kerja dan tentunya juga akan berpengaruh terhadap pencapaian organisasi tersebut.

4.7.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil Tabel 4.22 hasil Uji t, dapat diketahui bahwa variabel X4 (SDM) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Variabel X4 (SDM) juga memiliki nilai residual sebesar 94. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima yang artinya terdapat pengaruh antara kompetensi

sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristiani (2019) dan Humaira *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintahan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarmo *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Hasil dari implikasi tersebut yaitu Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal kepada masyarakat, setiap pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi nilai etika organisasi, dan setiap pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali memiliki semangat kerja yang tinggi pada organisasi. Dampak adanya kompetensi sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan setiap pegawainya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Kompetensi SDM yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

4.7.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis kelima pada penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil Tabel 4.22 hasil Uji t, dapat diketahui bahwa variabel X5 (BO) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Variabel X5 (BO) juga memiliki nilai residual sebesar 94. Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa

hipotesis kelima diterima yang artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

Hasil uji hipotesis ini didukung oleh Sugiastika *et al.*, (2022) bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dan kinerja organisasi. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Apriliani (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja instansi pemerintahan. Hasil hipotesis ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasanti & Misra (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pemerintah.

Hasil dari implikasi tersebut yaitu pimpinan di Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu mendorong para karyawan untuk terus bekerja dengan efisien dan efektif, adanya sikap saling tolong menolong antar karyawan, pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali juga selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal dan pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin memberikan pengarahan tentang kinerja yang baik sesuai dengan visi misi organisasi. Dampak adanya hal ini yaitu dapat meningkatkan nilai dari setiap kinerja pegawai yang mengakibatkan organisasi bekerja lebih efisien, efektif, meningkatkan konsistensi dan mampu menyelesaikan konflik. Semakin baik budaya organisasi yang tercipta di suatu organisasi maka akan meningkatkan fleksibilitas kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap tercapainya suatu tujuan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencoba untuk menguji dan menganalisis Sistem Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi dalam memengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. Hasil uji hipotesis dan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem Pengendalian Internal tidak memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak dapat memengaruhi kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali.
2. *Good Governance*, memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau dapat memengaruhi kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *good governance* dalam suatu organisasi maka dapat meningkatkan pula kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali.
3. Komitmen Organisasi tidak memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa hipotesis ditolak atau tidak dapat memengaruhi kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali.
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh

positif antara kompetensi sumber daya manusia dengan kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

5. Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau dapat memengaruhi kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Semakin baik budaya organisasi yang diciptakan dalam suatu organisasi maka semakin baik pula kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

5.2 Kontribusi dan Implikasi Penelitian

5.2.1 Kontribusi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan para pembaca dalam konteks pengaruh-pengaruh kinerja organisasi pemerintahan. Adanya penelitian ini juga dapat menjadikan kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan dalam penulisan ilmiah dengan topik kinerja organisasi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan masukan-masukan ataupun saran bagi kemajuan kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali supaya semakin lebih baik kedepannya.

5.2.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh atau tidaknya beberapa variabel terhadap kinerja organisasi pemerintahan Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Sistem Pengendalian Internal dan komitmen organisasi merupakan variabel yang tidak dapat memengaruhi kinerja organisasi pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Variabel lainnya seperti *Good Governance*, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi dapat memengaruhi kinerja organisasi pada Disdukcapil

Kabupaten Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat dipertimbangkan bagi pihak Disdukcapil Kabupaten Boyolali seperti:

- a) Sistem Pengendalian Internal, Disdukcapil Kabupaten Boyolali belum sepenuhnya menerapkan SPI dengan optimal. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara SPI dengan kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Pemerintah sebagai pihak yang diberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk dituntut profesional dalam menjalankan tugas dan organisasinya. Penyelenggaraan pemerintahan baik perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun pertanggungjawaban harus dilaksanakan secara tertib, terkendali serta efisien dan efektif.
- b) *Good Governance* atau adanya penerapan sistem pengelolaan pemerintahan yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *good governance* pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali, maka semakin baik pula kinerja organisasinya. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Khairiah *et al.*, (2018) bahwa *good governance* diartikan sebagai nilai - nilai yang menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat, dan nilai-nilai yang dapat meningkatkan kemampuan rakyat dalam pencapaian tujuan (nasional) kemandirian, pembangunan, berkelanjutan dan keadilan sosial. Disdukcapil Kabupaten Boyolali telah menerapkan *good governance* dengan optimal

sesuai dengan definisi yang telah disampaikan oleh penelitian-penelitian terdahulu dan berdasarkan hasil hipotesis pada penelitian ini.

- c) Komitmen Organisasi, berdasarkan hasil hipotesis yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali masih kurang berjalan efektif. Dalam teori *stewardship* ada sebuah teori (*collectivity*) sebuah pendekatan kebersamaan, yang mengartikan komitmen organisasi yang dimiliki adalah keinginan terlibat dalam organisasi dengan memberikan kinerja sebaik mungkin yang dapat diberikan supaya dapat mampu menjalankan organisasi dengan baik.
- d) Kompetensi Sumber Daya Manusia secara signifikan dapat memengaruhi kinerja organisasi pemerintahan Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Adanya kompetensi yang mendukung pada setiap pegawainya maka dapat meningkatkan pula kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Suatu organisasi yang memiliki SDM berkompeten yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya sangat berpengaruh bagi kemajuan organisasi dikarenakan dapat memenuhi atau mencapai tujuan dari instansi tersebut.
- e) Budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja organisasi Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali maka akan semakin baik pula kinerja organisasi di Disdukcapil Kabupaten

Boyolali. Budaya organisasi dapat memengaruhi cara anggota dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya.

5.3 Keterbatasan dan Saran

5.3.1 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang diperlukan suatu perbaikan dan pengembangan bagi penelitian-penelitian berikutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Ketersediaan referensi literatur dengan topik yang secara spesifik serupa dengan penelitian ini masih cukup terbatas, sehingga penelitian ini juga ditunjang oleh referensi literatur yang masih memiliki keterkaitan dengan topik penelitian meskipun tidak sama persis.
- b. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner *online* yang diisikan berupa persepsi dari setiap responden.
- c. Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja organisasi pada penelitian ini hanya menggunakan lima faktor yaitu Sistem Pengendalian Internal, *Good Governance*, Komitmen Organisasi, Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi.
- d. Subjek penelitian tersebut hanya bersumber dari satu Disdukcapil Kabupaten Boyolali.

5.3.2 Saran

Adanya keterbatasan – keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, oleh sebab itu peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Beberapa saran berikut diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan:

- a. Penelitian selanjutnya menggunakan referensi literatur yang secara spesifik relevan dengan topik penelitian, sehingga meningkatkan validitas hasil penelitian.
- b. Penelitian selanjutnya bisa melakukan observasi langsung melihat dan mengamati kegiatan dan pelayanan yang dilakukan Disdukcapil Kabupaten Boyolali terhadap masyarakat. Peneliti selanjutnya juga bisa menambah masyarakat sebagai responden dalam penelitian.
- c. Peneliti selanjutnya dapat menambah atau melakukan variasi dalam penentuan faktor – faktor yang dapat memengaruhi kinerja organisasi selain lima faktor yang ada dalam penelitian ini.
- d. Subjek penelitian bisa ditambahkan dengan seluruh Disdukcapil di Provinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Malik, I., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *Jurnal Unismuh*, 2(3).
- Anggraini, A. M., Sari, R. M., & Fristiani, N. (2020). Implementasi Metode Balanced Scorecard Sebagai Tolok Ukur Pengukuran Kinerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Cendekia Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/10.32503/akuntansi.v1i2.1399>
- Aos, A., & Riwanti, R. (2019). Pelaksanaan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (Siak) Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Informasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon. *Cendekia Jaya*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.47685/cendekia-jaya.v1i1.6>
- Apriliani, V. (2018). *Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Survey Pada Skpd Kota Bandung)*. Universitas Pasundan.
- Apriyani, R., & Pibriana, D. (2021). Penerapan Model UTAUT Untuk Menganalisis Penerimaan dan Penggunaan Sistem Informasi E-Office (Studi Kasus: PT ABCX). *Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi*, 8(3), 1557–1569. <https://doi.org/10.35957/jatasi.v8i3.1139>
- Arde, A. P., Marzal, J., & Saputra, E. (2021). Evaluasi Penerimaan Penggunaan Sistem Informasi Akademik (SIKAD) Universitas Jambi Menggunakan Unified Theory of Acceptance And Use of Technology (UTAUT). *Jurnal Rekayasa Informasi*, 10(1), 13–22.
- Arfiansyah, M. A. (2020). Pengaruh Sistem Keuangan Desa dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Journal of Islamic Finance and Accounting*, 3(1). <https://doi.org/10.22515/jifa.v3i1.2369>
- Ayuni, Z. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Farrasindo Perkasa)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Azis, A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Insight Management Journal*, 1(1), 21–25. <https://doi.org/10.53978/jd.v5i1.45>

- Aziz, R. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Pemerintahan Kota Batu Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- BPKP. (2008). *Sekilas SPIP*. Bpkp.Go.Id.
<https://www.bpkp.go.id/spip/konten/400/Sekilas-SPIP.bpkp>
- Budiatin, E. A., & Rustiyaningsih, S. (2021). Pengaruh Persepsi Kegunaan, Persepsi Kemudahan, Faktor Sosial, Dan Kondisi Yang Memfasilitasi Terhadap Minat Penggunaan E-Filing Di Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2). <https://doi.org/10.33508/jrma.v9i2.1011>
- Calista, A., & Rakhmalina, I. (2020). Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 1(2), 211–226. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i2.25>
- Data diolah peneliti. (2023). *Data Olah Pribadi*.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self-efficacy terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136. <https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.32750>
- Dharu, H. S. D., & Wahidahwati, W. (2021). Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja Opd: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4), 1–25.
- Dwiyanti, N. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Eksandy, A., Hakim, M. Z., & Ekawati, E. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum Dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Belanja Modal (Pada Pemerintah Provinsi Banten Periode 2011-2015). *Competitive*, 2(2). <https://doi.org/10.31000/competitive.v2i2.917>
- Engkus, Azan, A. R., Hanif, A., & Fitr, A. T. (2021). Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. *Jurnal Dialektika*, 19(1), 39–46. <https://doi.org/10.54783/dialektika.v19i1.62>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*, 3(2), 224–234.

- Hairat, N., & Suyuti, M. G. (2020). Implementasi Standar Pelayanan Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Di Puskesmas Segeri. *Siyasatuna*, 1(3), 594–601.
- Handayani, F. A., & Nur, M. I. (2019). Implementasi Good Governance Di Indonesia. *Publica*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.15575/jpan.v11i1.7631>
- Haslinda. (2021). *Pengaruh Pelaksanaan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Majene*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Hustia, A., Arifai, A., Afrilliana, N., & Novianty, M. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Menggunakan Spss Bagi Mahasiswa. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 5(4), 1–8.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFPE.
- Jefri, R. (2018). Teori stewardship dan good governance. *Jurnal Riset Edisi XXVI*, 4(3), 14–28.
- Jefry, R. (2018). *Peran Pengendalian Internal Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Dengan Good Governance*. Universitas Hasanuddin.
- Julianto, F. (2022). *Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Riau.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3). <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Katamang, A. F., Ulsan, F. M. G., & Palar, N. R. A. (2018). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58).
- Khairiah, N., Nurzannah, N., & Harisman, H. (2018). Model Pembelajaran Terpadu Dalam Penanaman Nilai-Nilai Good Governance Sebagai Upaya Pencegahan Korupsi Pada Mahasiswa di Kota Medan. *Kumpulan Penelitian Dosen*, 1(2), 179–188.

- Khoirunnisak, W. (2016). *Implementasi Model Penerimaan Unified Theory Of Acceptance And User Of Technology (UTAUT) Untuk Menganalisis Faktor-Faktor Penerimaan Dosen Terhadap Penggunaan E-Learning Share-ITS*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Lathifah, N. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Senyum Media Jember*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Historis*, 6(1), 33–39. <https://doi.org/10.31764/historis.vXiY.4075>
- Mamahit, G. M., Pangemanan, S. S., & Datu, C. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kampus IPDN Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(2), 671–678.
- Mambu, J. Y., Jonathan, G., Rumawouw, G. M., & Liem, A. T. (2019). Analisis Kemanfaatan dan Kemudahan Sistem Informasi Unklab (SIU) menggunakan Technology Acceptance Model (TAM). *Creative Information Technology Journal*, 5(2). <https://doi.org/10.24076/citec.2018v5i2.175>
- Mene, R. E., Karamoy, H., & Warongan, J. D. . (2018). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Halmahera Utara. *Going Concern* :, 13(4), 133–143. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.20045.2018>
- Mindhari, A., Yasin, I., & Isnaini, F. (2020). Perancangan Pengendalian Internal Arus Kas Kecil Menggunakan Metode Imprest (Studi Kasus : Pt Es Hupindo). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 58–63. <https://doi.org/10.33365/jtsi.v1i2.391>
- Muntaha, Na'im, Z., Sari, D. C., Mavianti, Nurzannah, & Prasetyo, A. H. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam* (Issue 19). Nuta Media.
- Nasution, D. A. D. (2022). Analisis Pengelolaan Keuangan Daerah Dalam Prosedur Penerbitan Surat Perintah Membayar Uang Persediaan Pada Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 72–77. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.39>
- Negara, A. K., & Febrianti, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Perceived Organizational Support Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Di Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 3(2), 53–64. <https://doi.org/10.31000/dmj.v3i2.1962>

- Nofiantoro, W., & Wildan, N. I. (2020). Tingkat Penerimaan Pengguna Dengan Model Utaut: Studi Kasus Emas. *Ui. Ac. Id Program Pendidikan Vokasi Universitas Indonesia. Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*, 3, 27–37.
- Noor, F., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Konsumen Produk Pt. Salim Ivomas Pratama Kecamatan Bojonegoro Kabupaten Bojonegoro). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 581–594. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.374>
- Nurhazizal, M., Basri, Y. M., & Nasir, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Good Governance Sebagai Pemediasi. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 80–92.
- Oktaresya, Li. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat rumbai barat kota pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Perpres RI Nomor 29. (2014). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. In *Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 80*.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pratyaksa, P. Y. A., & Wirawati, N. G. P. (2021). Good Government Governance, Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(3). <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i03.p17>
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian Kota Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 13(1), 21–30.

- Putri, E. S., & Syarief, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah Serta Implikasinya Pada Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah (Survey Pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung). *Prosiding The 12th Industrial Research Workshop and National Seminar*.
- Ramadani, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Waletindo Setia Persada Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ramdhani, D. (2018). Peran Keutamaan Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Dalam Memengaruhi Kinerja Sektor Publik Di Organisasi Perangkat Daerah Propinsi Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 11(2). <https://doi.org/10.35448/jrat.v11i2.4261>
- Ridwan, M., & Mus'id, M. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris Pada Dinas-Dinas Di Kota Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 12(2). <https://doi.org/10.35448/jrat.v12i2.6164>
- Ridwan, M., & Sandi, H. E. (2019). Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management Dengan Sistem Penghargaan, Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen di Kota Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 8(1), 13–28. <https://doi.org/10.22437/jmk.v8i1.6931>
- Ristiani, D. (2019). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas tenaga kerja dan perindustrian Kota Tegal. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 155(9), 1–155.
- Riyanda, A. R., Herlina, K., & Wicaksono, B. A. (2020). Evaluasi Implementasi Sistem Pembelajaran Daring Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 4(1), 66–71.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Saidani, B., Lusiana, L. M., & Aditya, S. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Website dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Minat Pembelian Ulang pada Pelanggan Shopee. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 425–444.
- Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Silitonga, H. P., Gultom, J., & Sembiring, L. D. (2020). Efektifitas penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan (studi pada pemerintah Kota Pematangsiantar). *Jurnal Akuntansi*, 5(1), 280–286.
- Suandi, S. (2019). Analisis Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan*, 1(2), 13–22. <https://doi.org/10.48093/jiask.v1i2.8>
- Sugiastika, M. M. P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(1), 169–177.
- Sulaeman, Z., Mustanir, A., & Muchtar, A. I. (2019). Partisipasi Masyarakat Terhadap Perwujudan Good Governance Di Desa Damai Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja*, 7(3), 88–92. <https://doi.org/10.51817/prj.v7i3.374>
- Sunarmo, A. S., Widianingsih, R. W., Pratiwi, U. P., & Hidayat, T. H. (2018). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Government Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 16(1), 9–18. <https://doi.org/10.31603/bisnisekonomi.v16i1.2126>
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi*, 24(2), 1–17.
- Tertiyandini, K., Heriningsih, S., & Sriyono, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Internal

Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Modus*, 34(2), 184–201. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5790>

Toban, A. C. (2017). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Triyuwono, E. (2018). Proses Kontrak, Teori Agensi dan Corporate Governance (Contracting Process, Agency Theory, and Corporate Governance). *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3250329>

Umaira, S., & Adnan, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Masyarakat, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Kasus Pada Kabupaten Aceh Barat Daya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 471–481. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12580>

Utami, Y. P., & Maskar, S. (2022). Analisis Kesulitan Belajar Matematika Model Asynchronous Pada Siswa Smkn 9 Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Matematika Realistik*, 3(1), 12–21.

Utomo, T. R. A., & Efendi, D. (2019). Pengaruh Penerapan Good Governance Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(2), 1–21.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>

Widyasanti, Y. S., & Misra, F. (2023). Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Komitmen, Budaya Organisasional dan Good Government Governance dengan Kinerja Pemerintah sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(2), 360. <https://doi.org/10.24843/eja.2023.v33.i02.p06>

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).

Wijoyo, H., & Girivirya, S. (2020). Pengaruh Sekolah Minggu Buddha (Smb) Terhadap Perkembangan Fisik-Motorik Peserta Didik Di Smb Sariputta Buddhist Studies Pekanbaru. *Jurnal Maitreyawira*, 1(1), 39–52.

- Wulan, I. N., Djati, K., & Endraria. (2022). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Good Corporate governance Serta Dampaknya Pada Kinerja Usaha (Studi Empiris Pada BUMD Non Keuangan Kabupaten Tangerang). *Journal of Accounting Science and Technology*, 2(2), 137–156.
- Yulaini, E. (2018). Administrasi Sarana Pendidikan Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Akuntansi Di Sma Islam Teladan Palembang Tahun Pelajaran 2015/2016. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v3i1.1521>
- Yulitiawati, Y., & Rusmidarti, R. (2021). Analisis Pengukuran Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Menggunakan Pendekatan Value For Money Di Kabupaten OKU. *Jrunal Etap*, 1(2).
- Yunianti, Y. A. (2009). *Pengukuran Kinerja Birokrasi Pelayanan Publik Pada Instansi Pemerintah Desa Ngeposari, Kecamatan Semanu, Kabupaten Gunungkidul*. Universitas Sanata Dharma.





Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Sari Hogi Marisa, Mahasiswi Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali**"

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini yaitu:

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu yang memiliki tugas serta tanggungjawab terhadap kinerja untuk melayani publik baik dilakukan secara tatap muka maupun tidak secara tatap muka. Adapun struktur organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di dalamnya yaitu terdiri kepala organisasi, sekretaris, bendahara, dari kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD), kepala pada sub bidang, kepala pada tiap bidang atau bagian, kepala pada sub bagian, kepala seksi, operator, dan pengurus lainnya yang terdapat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.
2. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menjabat minimal 2 (dua) tahun dengan posisi yang sama tanpa ada perubahan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

Maka dari itu, Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon dengan hormat untuk mengisi identitas dengan lengkap dan memilih salah satu jawaban yang menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i.

Survei ini tidak untuk dipublikasikan, data atau informasi yang dikumpulkan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya.

Apabila terdapat pertanyaan, informasi tambahan, atau hal lainnya terkait kuesioner penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara/i dapat menghubungi saya melalui

e-mail: sarihogi0210@gmail.com atau Whatsapp: 082225639737

Atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Hormat Saya,

Sari Hogi Marisa

Petunjuk Pengisian:

Dimohon untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi

Bapak/Ibu/Saudara/i berdasarkan keterangan di bawah ini:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Agak Tidak Setuju
4. Agak Setuju
5. Setuju
6. Sangat Setuju

1. Nama (optional)

2. Jenis Kelamin

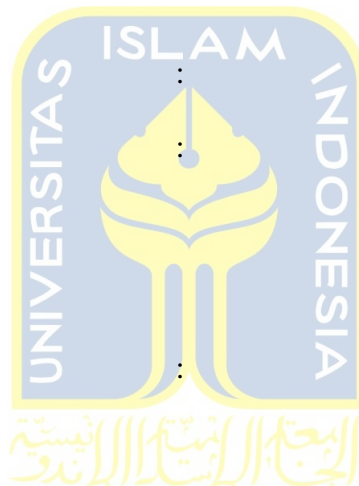
- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

3. Usia

- a. < 20 tahun
- b. 20 – 35 tahun
- c. 36 – 50 tahun
- d. > 50 tahun

4. Pendidikan Terakhir :

- a. D3
- b. S1
- c. S2
- d. S3
- e. Lainnya



5. Jabatan pada Unit Kerja sebagai :

6. Lama menjabat :

a. < 1 tahun

b. 2 – 3 tahun

c. 4 – 5 tahun

d. > 6 tahun

- **Sistem Pengendalian Internal**

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali sudah menetapkan aturan etika berperilaku	Ningrum (2018) dan Munawaroh (2022)
2.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin mengevaluasi kinerja karyawan	
3.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin menilai kualitas pengendalian intern di lingkungan kerja	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali telah menerapkan (SOP) yang berlaku di pemerintahan daerah	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali menetapkan sanksi terhadap berbagai pelanggaran terhadap SOP	
6.	Terdapat pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara tepat dalam rangka penerapan SPI di Disdukcapil Kabupaten Boyolali	

- **Good Governance**

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali dalam pengambilan keputusan dengan cara terbuka dan transparan	Munawaroh (2022) dan Haslinda (2021)
2.	Pertanggungjawaban melalui laporan kinerja dilakukan rutin oleh karyawan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
3.	Segala bentuk saran dari masyarakat dijadikan bahan pertimbangan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
4.	Penyedia informasi mengenai segala bentuk persyaratan pelayanan oleh Disdukcapil Kabupaten Boyolali mudah diakses dan dipahami	
5.	Disdukcapil Kabupaten Boyolali menjamin adanya kepastian dalam pemberian pelayanan publik yang adil tanpa diskriminasi	

- **Komitmen Organisasi**

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat memahami setiap visi, misi dan tujuan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	Ayuni (2017) dan Ramadani (2021)
2.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat menaati norma-norma yang diterapkan dalam Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
3.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali bersedia secara maksimal untuk mencapai tujuan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali bertanggung jawab untuk mencapai tujuan Disdukcapil Kabupaten Boyolali	

- **Sumber Daya Manusia**

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali harus berkarakter dalam menjaga kepercayaan untuk masyarakat	Ristiani (2019) dan Aziz (2021)
2.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu memberikan informasi dan layanan secara maksimal kepada masyarakat	
3.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu mempertahankan nama baik profesi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai etika organisasi	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali memiliki semangat kerja yang tinggi pada organisasi	
6.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali bertanggung jawab dalam setiap perilaku yang dilakukan selama bekerja	

- **Budaya Organisasi**

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali mendorong saya untuk terus bekerja dengan efisien dan efektif	Akbar (2019) , Oktaresya (2021) dan Dwiyanti (2016)
2.	Pimpinan Disdukcapil Kabupaten Boyolali secara rutin memberikan pengarahan tentang kinerja yang baik sesuai dengan visi dan misi organisasi	
3.	Disdukcapil Kabupaten Boyolali seringkali membantu rekan kerja lain apabila ada yang mengalami kesulitan dalam bekerja	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang optimal	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali selalu menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh Disdukcapil Kabupaten Boyolali	
6.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali berusaha menciptakan ide atau gagasan baru bagi kemajuan Kabupaten Boyolali	

Kinerja Organisasi

Nomor	Pertanyaan	Sumber Referensi
1.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali memberikan waktu pelayanan yang pasti dan adil tanpa terpengaruh apapun	Yunianti (2009) dan Haslinda (2021)
2.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali berkonsentrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mengutamakan kualitas mutu pekerjaan sesuai dengan peraturan	
3.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali menggunakan keluhan dari masyarakat pengguna jasa sebagai referensi bagi perbaikan penyelenggaraan pelayanan pada masa mendatang	
4.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali melakukan kegiatan pelatihan dan pendidikan secara rutin guna mengembangkan skill dan pengetahuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas kerja para pegawai	
5.	Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali menggunakan waktu secara tepat dan efektif agar dapat memberikan pelayanan ke masyarakat dengan tepat waktu	
6.	Terdapat pedoman di Disdukcapil Kabupaten Boyolali sebagai acuan pelayanan yang pegawai pergunakan dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat	

Lampiran 2

Daftar Rekapitulasi Jawaban Responden

No Resp	SPI							
	Sistem Pengendalian Internal							
	SPI 1	SPI 2	SPI 3	SPI 4	SPI 5	SPI 6	T O T A L	M E A N
1.	6	6	6	5	5	4	32	31
2.	6	6	6	6	5	5	34	27
3.	6	6	6	6	6	5	35	36
4.	5	6	5	5	5	5	31	31
5.	5	6	5	6	5	5	32	31
6.	6	5	6	6	5	5	33	33
7.	6	6	6	6	6	6	36	34
8.	6	5	5	5	6	4	31	34
9.	6	6	6	6	6	5	35	33
10.	6	6	5	6	6	5	34	35
11.	6	5	5	5	4	5	30	25
12.	6	6	6	5	5	6	34	35
13.	5	6	6	6	5	5	33	35
14.	6	6	6	6	6	6	36	36
15.	6	6	6	6	5	5	34	31
16.	6	5	5	6	5	5	32	34
17.	6	6	6	6	5	6	35	31
18.	5	5	5	5	5	5	30	28
19.	6	6	5	6	5	5	33	29
20.	6	6	6	6	6	6	36	36
21.	5	4	5	4	5	5	28	31
22.	6	6	6	6	4	6	34	36
23.	6	6	6	6	6	6	36	36
24.	5	6	6	6	6	6	35	36
25.	5	5	5	5	5	5	30	30
26.	3	3	3	4	3	3	19	30
27.	6	6	6	5	6	4	33	35
28.	6	6	6	6	6	6	36	33

No Resp	SPI							
	Sistem Pengendalian Internal							
	SPI 1	SPI 2	SPI 3	SPI 4	SPI 5	SPI 6	T O T A L	M E A N
29.	5	6	6	6	4	6	33	32
30.	5	5	5	5	5	4	29	30
31.	6	6	6	6	6	6	36	36
32.	6	6	6	6	6	6	36	36
33.	5	5	6	6	5	5	32	31
34.	5	5	4	5	5	6	30	30
35.	4	3	4	4	3	4	22	19
36.	5	3	4	4	4	4	23	27
37.	6	5	5	6	5	6	33	36
38.	6	6	6	6	6	5	35	33
39.	6	6	6	6	5	6	35	32
40.	6	6	4	4	6	4	30	30
41.	5	4	6	5	6	4	30	24
42.	5	4	4	6	5	6	30	26
43.	5	5	5	5	5	5	30	30
44.	4	4	4	4	4	4	24	24
45.	6	6	5	5	6	6	34	27
46.	6	5	5	5	4	5	30	36
47.	3	3	4	4	3	3	20	23
48.	5	4	5	5	5	5	29	31
49.	4	3	3	3	4	4	21	30
50.	5	5	5	5	5	4	29	34
51.	3	4	4	4	3	3	21	23
52.	6	5	5	5	5	5	31	30
53.	5	6	6	5	6	6	34	35
54.	6	6	6	6	6	4	34	36
55.	3	3	4	4	3	4	21	26
56.	4	5	5	4	4	5	27	30
57.	5	6	6	6	5	6	34	36
58.	5	5	5	5	5	5	30	31
59.	5	5	5	5	5	5	30	30
60.	6	5	5	6	5	5	32	34

No Resp	SPI							
	Sistem Pengendalian Internal							
	SPI 1	SPI 2	SPI 3	SPI 4	SPI 5	SPI 6	T O T A L	M E A N
61.	5	6	5	5	6	5	32	33
62.	5	5	5	5	4	4	28	26
63.	5	6	5	5	6	5	32	31
64.	5	4	6	4	4	5	28	31
65.	3	4	4	6	4	6	27	30
66.	6	6	5	6	5	6	34	32
67.	6	6	6	6	6	6	36	36
68.	6	5	4	5	6	4	30	36
69.	5	5	4	5	5	5	29	28
70.	6	5	6	6	5	5	33	30
71.	5	5	5	5	5	5	30	30
72.	5	5	5	5	5	6	31	33
73.	5	6	5	6	6	6	34	31
74.	5	6	5	5	6	5	32	31
75.	6	6	5	5	5	5	32	32
76.	5	6	6	6	6	5	34	31
77.	5	5	5	5	5	6	31	31
78.	6	6	6	6	6	6	36	36
79.	5	5	6	6	5	5	32	33
80.	2	2	2	2	2	3	13	12
81.	4	5	5	5	5	5	29	30
82.	5	5	5	5	5	5	30	30
83.	6	6	6	6	6	6	36	36
84.	4	6	5	6	6	4	31	23
85.	5	5	4	6	6	5	31	33
86.	6	6	6	6	6	6	36	35
87.	6	6	6	6	5	6	35	35
88.	4	5	5	5	5	5	29	32
89.	6	6	6	6	6	6	36	36
90.	5	5	5	6	6	6	33	33
91.	6	6	6	6	5	5	34	30
92.	6	6	6	6	6	6	36	36

No Resp	SPI							
	Sistem Pengendalian Internal							
	SPI 1	SPI 2	SPI 3	SPI 4	SPI 5	SPI 6	TOTAL	MEAN
93.	6	6	6	6	6	6	36	36
94.	6	6	5	6	5	5	33	35
95.	6	6	6	6	6	6	36	36
96.	6	5	5	5	6	6	33	35
97.	4	5	5	4	5	4	27	23
98.	5	6	4	5	6	4	30	30
99.	4	3	3	3	2	4	19	21
100.	5	6	5	6	6	5	33	33

No Resp.	GG						
	Good Governance						
	GG 1	GG 2	GG 3	GG 4	GG 5	TOTAL	MEAN
1.	6	5	6	5	5	27	31
2.	6	6	6	5	6	29	27
3.	6	6	6	6	6	30	36
4.	6	5	5	6	6	28	31
5.	6	6	4	6	6	28	31
6.	5	6	5	6	6	28	33
7.	6	6	6	6	6	30	34
8.	6	6	5	5	6	28	34
9.	6	5	6	6	6	29	33
10.	6	6	5	5	6	28	35
11.	4	5	5	5	5	24	25
12.	6	5	6	6	6	29	35
13.	6	5	5	6	6	28	35
14.	6	6	6	6	6	30	36
15.	6	6	6	5	6	29	31
16.	6	6	6	6	6	30	34
17.	6	6	5	5	6	28	31
18.	5	5	5	5	5	25	28
19.	5	5	4	5	6	25	29
20.	6	6	6	6	6	30	36

No Resp.	GG						
	Good Governance						
	G G 1	G G 2	G G 3	G G 4	G G 5	TOTAL	MEAN
21.	5	5	5	6	5	26	31
22.	6	6	3	5	5	25	36
23.	6	6	6	6	6	30	36
24.	6	6	6	6	6	30	36
25.	5	5	5	5	5	25	30
26.	4	4	5	6	5	24	30
27.	6	6	6	6	6	30	35
28.	6	6	5	6	6	29	33
29.	6	6	6	6	6	30	32
30.	5	5	5	5	5	25	30
31.	6	6	6	6	6	30	36
32.	6	6	6	6	6	30	36
33.	5	5	5	6	5	26	31
34.	5	6	4	4	3	22	30
35.	4	3	3	4	4	18	19
36.	4	4	4	4	4	20	27
37.	6	5	6	6	6	29	36
38.	6	6	5	6	6	29	33
39.	6	6	5	6	5	28	32
40.	6	6	6	4	6	28	30
41.	4	5	6	4	4	23	24
42.	4	5	5	4	6	24	26
43.	5	5	5	5	5	25	30
44.	4	4	4	4	4	20	24
45.	6	5	4	6	4	25	27
46.	5	5	5	5	5	25	36
47.	3	3	3	4	4	17	23
48.	5	5	5	5	5	25	31
49.	5	5	5	5	5	25	30
50.	5	6	6	6	6	29	34
51.	3	4	4	5	5	21	23
52.	6	5	5	5	6	27	30
53.	5	6	5	6	6	28	35
54.	6	6	6	6	6	30	36
55.	3	5	4	5	4	21	26
56.	4	3	4	5	6	22	30
57.	6	5	6	6	5	28	36
58.	5	5	5	6	4	25	31
59.	5	5	5	5	5	25	30
60.	5	6	6	6	6	29	34

No Resp.	GG						
	Good Governance						
	G G 1	G G 2	G G 3	G G 4	G G 5	TOTAL	MEAN
61.	6	5	6	5	6	28	33
62.	4	5	4	4	4	21	26
63.	5	6	6	6	5	28	31
64.	5	4	6	5	6	26	31
65.	4	5	4	2	3	18	30
66.	5	6	5	5	6	27	32
67.	6	6	6	6	6	30	36
68.	6	6	6	6	6	30	36
69.	5	5	5	4	4	23	28
70.	6	6	5	6	6	29	30
71.	6	6	5	6	5	28	30
72.	6	5	6	6	6	29	33
73.	5	5	5	5	5	25	31
74.	6	5	5	5	6	27	31
75.	6	5	5	5	6	27	32
76.	6	5	5	5	6	27	31
77.	6	5	5	6	6	28	31
78.	6	6	6	6	6	30	36
79.	6	6	6	6	6	30	33
80.	3	2	2	2	3	12	12
81.	5	5	5	5	5	25	30
82.	5	5	5	5	5	25	30
83.	6	6	6	6	6	30	36
84.	5	4	3	4	4	20	23
85.	6	4	5	5	6	26	33
86.	6	6	6	6	6	30	35
87.	5	5	5	6	6	27	35
88.	5	5	5	5	5	25	32
89.	6	6	6	6	6	30	36
90.	5	5	6	6	5	27	33
91.	5	5	6	6	5	27	30
92.	6	6	6	6	6	30	36
93.	6	6	6	6	6	30	36
94.	6	5	6	5	6	28	35
95.	5	5	5	5	5	25	36
96.	6	6	6	6	6	30	35
97.	4	5	4	5	3	21	23
98.	4	4	4	5	4	21	30
99.	3	5	2	4	3	17	21
100.	6	6	5	6	6	29	33

No Resp.	KO						
	Komitmen Organisasi						
	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	TOTAL	MEAN
1.	5	5	5	5	5	25	31
2.	5	5	6	6	6	28	27
3.	6	6	6	6	6	30	36
4.	6	5	5	6	5	27	31
5.	5	5	5	5	5	25	31
6.	6	5	6	6	6	29	33
7.	6	5	6	6	6	29	34
8.	4	5	5	6	5	25	34
9.	5	6	5	6	6	28	33
10.	5	5	5	5	5	25	35
11.	4	4	4	4	4	20	25
12.	6	6	5	6	6	29	35
13.	6	6	6	6	6	30	35
14.	6	6	6	6	6	30	36
15.	5	5	6	6	6	28	31
16.	6	5	5	6	6	28	34
17.	5	5	5	5	5	25	31
18.	4	4	4	5	5	22	28
19.	4	5	5	5	5	24	29
20.	6	6	6	6	6	30	36
21.	5	5	6	6	5	27	31
22.	6	6	6	6	6	30	36
23.	6	6	6	6	6	30	36
24.	6	6	6	6	6	30	36
25.	5	5	5	5	5	25	30
26.	5	4	5	4	5	23	30
27.	6	6	6	6	6	30	35
28.	6	6	5	5	6	28	33
29.	5	6	5	5	5	26	32
30.	5	5	6	6	6	28	30
31.	6	6	6	6	6	30	36
32.	6	6	6	6	6	30	36
33.	6	5	5	5	5	26	31
34.	5	4	5	6	5	25	30
35.	3	3	4	4	4	18	19
36.	5	5	4	5	5	24	27
37.	6	6	6	6	6	30	36
38.	5	5	5	5	6	26	33

No Resp.	KO						
	Komitmen Organisasi						
	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	TOTAL	MEAN
39.	5	5	5	5	6	26	32
40.	6	6	6	6	6	30	30
41.	5	6	4	3	6	24	24
42.	4	3	4	5	6	22	26
43.	5	5	5	5	5	25	30
44.	4	4	4	4	4	20	24
45.	4	5	4	5	5	23	27
46.	5	5	5	5	5	25	36
47.	4	4	4	3	3	18	23
48.	5	5	5	5	5	25	31
49.	5	4	4	4	3	20	30
50.	4	4	4	5	6	23	34
51.	5	3	3	4	4	19	23
52.	6	5	5	5	5	26	30
53.	6	5	6	6	6	29	35
54.	6	6	6	6	6	30	36
55.	4	5	4	4	4	21	26
56.	5	6	4	6	4	25	30
57.	6	6	6	6	6	30	36
58.	4	4	5	5	5	23	31
59.	5	5	5	5	5	25	30
60.	5	5	6	6	6	28	34
61.	4	6	5	5	6	26	33
62.	5	5	5	5	5	25	26
63.	6	5	6	5	6	28	31
64.	4	6	5	6	5	26	31
65.	6	4	6	6	5	27	30
66.	5	6	5	6	5	27	32
67.	6	6	6	6	6	30	36
68.	6	6	6	6	6	30	36
69.	5	6	4	5	5	25	28
70.	5	6	5	5	5	26	30
71.	5	6	5	5	6	27	30
72.	6	5	5	6	5	27	33
73.	6	6	6	6	6	30	31
74.	6	5	6	6	6	29	31
75.	6	5	5	5	5	26	32
76.	6	5	5	6	5	27	31
77.	5	6	5	6	6	28	31
78.	6	6	6	6	6	30	36

No Resp.	KO						
	Komitmen Organisasi						
	K O 1	K O 2	K O 3	K O 4	K O 5	TOTAL	MEAN
79.	4	5	5	5	6	25	33
80.	2	2	2	2	2	10	12
81.	5	5	5	5	5	25	30
82.	5	5	5	5	5	25	30
83.	6	6	6	6	6	30	36
84.	5	4	4	5	4	22	23
85.	6	5	6	6	5	28	33
86.	6	6	6	6	6	30	35
87.	6	6	5	6	6	29	35
88.	5	6	5	5	6	27	32
89.	6	6	6	6	6	30	36
90.	5	6	5	5	5	26	33
91.	6	6	5	5	5	27	30
92.	6	6	6	6	6	30	36
93.	6	6	6	6	6	30	36
94.	5	5	6	6	6	28	35
95.	6	5	5	6	5	27	36
96.	5	5	6	6	6	28	35
97.	4	4	3	3	4	18	23
98.	4	5	6	5	4	24	30
99.	3	2	4	3	4	16	21
100.	5	6	6	6	6	29	33

No Resp.	SDM							
	Sumber Daya Manusia							
	SDM 1	SDM 2	SDM 3	SDM 4	SDM 5	SDM 6	TOTAL	MEAN
1.	6	6	6	6	6	6	36	31
2.	6	5	6	5	6	6	34	27
3.	6	6	6	6	6	6	36	36
4.	6	6	6	6	6	6	36	31
5.	5	6	5	5	6	5	32	31
6.	6	6	6	6	5	6	35	33
7.	5	6	5	6	6	5	33	34

No Resp	SDM							
	Sumber Daya Manusia							
	SDM 1	SDM 2	SDM 3	SDM 4	SDM 5	SDM 6	T O T A L	M E A N
8.	6	6	6	6	5	6	35	34
9.	6	6	6	5	6	6	35	33
10.	6	6	6	5	5	6	34	35
11.	5	5	4	4	4	4	26	25
12.	6	6	6	6	6	6	36	35
13.	6	6	6	6	6	5	35	35
14.	6	6	6	6	6	6	36	36
15.	6	5	6	5	5	6	33	31
16.	6	6	6	6	6	6	35	34
17.	6	5	5	5	5	5	31	31
18.	4	5	5	4	4	5	27	28
19.	5	5	5	5	5	5	30	29
20.	6	6	6	6	6	6	36	36
21.	5	5	5	6	5	5	31	31
22.	6	6	6	6	6	5	35	36
23.	6	6	6	6	6	6	36	36
24.	6	6	6	6	6	6	36	36
25.	5	5	5	5	5	5	30	30
26.	5	5	4	5	4	5	28	30
27.	6	6	6	6	6	6	36	35
28.	6	6	6	6	5	6	35	33
29.	5	6	6	5	5	5	32	32
30.	6	6	6	5	5	5	33	30
31.	6	6	6	6	6	6	36	36
32.	6	6	6	6	6	6	36	36
33.	5	5	6	5	5	5	31	31
34.	5	5	6	5	5	4	30	30
35.	3	3	3	4	4	3	20	19
36.	6	5	5	5	5	5	31	27
37.	6	6	6	6	6	6	36	36
38.	6	6	6	6	6	6	36	33
39.	5	6	5	5	5	5	31	32
40.	6	6	6	6	6	6	36	30
41.	4	6	3	6	5	4	28	24
42.	6	5	5	4	6	6	32	26
43.	5	5	5	5	5	5	30	30
44.	4	4	4	4	4	4	24	24
45.	4	5	5	5	5	5	29	27
46.	6	6	6	6	6	6	36	36

No Resp	SDM							
	Sumber Daya Manusia							
	SDM 1	SDM 2	SDM 3	SDM 4	SDM 5	SDM 6	T O T A L	M E A N
47.	4	4	4	3	4	4	23	23
48.	5	6	5	6	6	5	33	31
49.	3	5	5	4	5	4	26	30
50.	6	6	6	5	6	6	35	34
51.	4	4	5	4	3	4	24	23
52.	5	5	5	5	6	5	31	30
53.	6	6	5	6	5	6	34	35
54.	6	6	6	6	6	6	36	36
55.	3	4	4	4	5	4	25	26
56.	3	4	6	6	4	6	29	30
57.	6	5	5	5	6	6	33	36
58.	6	6	6	5	5	4	32	31
59.	5	5	5	5	5	5	30	30
60.	5	6	6	5	6	6	34	34
61.	5	6	5	5	6	5	32	33
62.	5	5	5	5	5	5	30	26
63.	6	5	6	4	4	5	30	31
64.	6	6	6	6	6	5	35	31
65.	6	6	6	3	6	6	33	30
66.	5	5	6	6	5	6	33	32
67.	6	6	6	6	6	6	36	36
68.	6	6	6	6	6	6	36	36
69.	5	5	5	6	3	2	26	28
70.	5	5	6	6	5	6	33	30
71.	5	5	6	5	5	5	31	30
72.	6	5	5	5	5	5	31	33
73.	5	5	5	5	5	5	30	31
74.	6	5	6	4	5	5	31	31
75.	6	5	5	5	5	5	31	32
76.	6	5	6	5	6	5	33	31
77.	5	6	6	5	5	5	32	31
78.	6	5	2	6	6	6	31	36
79.	5	5	5	5	5	5	30	33
80.	1	1	1	1	1	1	6	12
81.	5	5	5	5	5	5	30	30
82.	5	5	5	5	5	5	30	30
83.	6	6	6	6	6	6	36	36
84.	4	4	5	4	4	4	25	23
85.	4	5	6	6	6	6	33	33

No Resp	SDM							
	Sumber Daya Manusia							
	SDM 1	SDM 2	SDM 3	SDM 4	SDM 5	SDM 6	T O T A L	M E A N
86.	6	6	6	6	6	6	36	35
87.	6	6	6	6	6	6	36	35
88.	5	5	4	6	5	6	31	32
89.	6	6	6	6	6	6	36	36
90.	6	6	6	6	6	6	36	33
91.	6	6	5	5	5	4	31	30
92.	6	6	6	6	6	6	36	36
93.	6	6	6	6	6	6	36	36
94.	5	5	6	6	6	6	34	35
95.	6	6	6	6	6	6	36	36
96.	6	6	6	5	6	5	34	35
97.	2	4	3	4	2	4	19	23
98.	4	5	6	5	6	6	32	30
99.	4	3	3	3	3	3	19	21
100.	5	6	6	6	6	5	34	33

No Resp	BO							
	Budaya Organisasi							
	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	TOT AL	MEAN
1.	6	5	5	5	5	5	31	31
2.	6	6	6	6	5	5	34	27
3.	6	6	6	6	6	6	36	36
4.	5	5	5	5	5	5	30	31
5.	6	5	5	5	6	5	32	31
6.	6	6	6	6	5	6	35	33
7.	6	6	6	6	6	6	36	34
8.	6	6	6	6	6	6	36	34
9.	6	6	6	6	6	6	36	33
10.	6	6	6	6	6	5	35	35
11.	4	5	4	4	4	4	25	25
12.	6	6	6	6	6	6	36	35
13.	6	6	6	6	6	6	36	35
14.	6	6	6	6	6	6	36	36

No Resp	BO							
	Budaya Organisasi							
	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	TOT AL	MEAN
15.	5	6	5	6	5	5	32	31
16.	6	5	5	6	6	6	34	34
17.	6	6	6	5	6	5	34	31
18.	5	5	4	5	4	5	28	28
19.	5	5	6	5	5	4	30	29
20.	6	6	6	6	6	6	36	36
21.	5	6	6	5	5	5	32	31
22.	6	6	6	6	6	6	36	36
23.	6	6	6	6	6	6	36	36
24.	6	6	6	6	6	6	36	36
25.	5	5	5	5	5	5	30	30
26.	5	4	5	4	5	5	28	30
27.	6	6	6	6	6	6	36	35
28.	5	5	6	5	6	5	32	33
29.	6	6	5	6	6	6	35	32
30.	5	5	5	5	5	5	30	30
31.	6	6	6	6	6	6	36	36
32.	6	6	6	6	6	6	36	36
33.	5	6	5	5	5	5	31	31
34.	5	4	5	5	4	5	28	30
35.	4	4	3	4	4	3	22	19
36.	4	4	4	4	4	5	25	27
37.	6	6	6	6	6	6	36	36
38.	6	6	6	6	6	6	36	33
39.	6	6	6	6	5	5	34	32
40.	5	5	5	6	6	4	31	30
41.	5	4	4	5	5	5	28	24
42.	5	3	5	6	6	6	31	26
43.	5	5	5	5	5	5	30	30
44.	4	4	4	4	4	4	24	24
45.	5	6	4	5	5	4	29	27
46.	6	6	6	6	6	6	36	36
47.	4	4	4	4	3	3	22	23
48.	5	5	5	5	6	5	31	31
49.	4	4	5	4	5	5	27	30
50.	6	6	4	5	6	4	31	34
51.	4	3	3	5	3	3	21	23
52.	5	5	5	5	5	5	30	30
53.	5	6	6	6	6	6	35	35
54.	6	6	4	5	6	6	33	36

No Resp	BO							
	Budaya Organisasi							
	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	TOT AL	MEAN
55.	4	5	5	5	6	4	29	26
56.	6	5	5	6	5	6	33	30
57.	6	6	6	6	6	6	36	36
58.	5	5	5	5	5	5	30	31
59.	5	5	5	5	5	5	30	30
60.	6	6	6	6	6	6	36	34
61.	6	5	6	6	5	5	33	33
62.	4	4	5	5	4	5	27	26
63.	6	5	4	5	5	5	30	31
64.	5	5	4	6	5	6	31	31
65.	5	5	5	5	5	5	30	30
66.	5	6	5	6	5	5	32	32
67.	6	6	6	6	6	6	36	36
68.	6	6	6	6	6	6	36	36
69.	3	4	4	5	6	4	26	28
70.	5	5	6	5	5	5	31	30
71.	5	6	5	5	5	6	32	30
72.	5	5	6	6	5	5	32	33
73.	6	6	6	6	5	5	34	31
74.	5	6	6	6	6	6	35	31
75.	6	5	5	5	5	5	31	32
76.	6	5	6	5	5	5	32	31
77.	5	5	5	5	5	6	31	31
78.	6	6	6	6	6	6	36	36
79.	5	4	5	5	5	5	29	33
80.	2	2	2	2	2	2	12	12
81.	5	5	5	5	5	5	30	30
82.	5	5	5	5	5	5	30	30
83.	6	6	6	6	6	6	36	36
84.	4	4	5	4	4	5	26	23
85.	5	6	5	6	5	6	33	33
86.	6	6	6	6	6	6	36	35
87.	6	6	6	6	6	6	36	35
88.	5	5	5	6	6	6	33	32
89.	6	6	6	6	6	6	36	36
90.	5	5	5	5	5	5	30	33
91.	6	6	5	6	6	6	35	30
92.	6	6	6	6	6	6	36	36
93.	6	6	6	6	6	6	36	36
94.	5	6	5	5	6	6	33	35

No Resp	BO							
	Budaya Organisasi							
	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6	TOT AL	MEAN
95.	6	6	6	6	6	6	36	36
96.	6	6	6	6	6	6	36	35
97.	4	3	5	2	4	5	23	23
98.	4	5	6	5	4	5	29	30
99.	3	4	4	4	4	3	22	21
100.	5	6	5	6	6	6	34	33

No Resp	Y (KO)						
	Kinerja Organisasi						
	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	TOTA L
1.	5	6	5	5	5	5	31
2.	5	6	4	3	4	5	27
3.	6	6	6	6	6	6	36
4.	5	6	5	5	5	5	31
5.	6	6	5	4	5	5	31
6.	6	6	5	4	6	6	33
7.	6	6	6	5	6	5	34
8.	6	6	6	4	6	6	34
9.	5	6	6	5	6	5	33
10.	6	6	6	5	6	6	35
11.	4	4	5	4	4	4	25
12.	6	6	6	5	6	6	35
13.	6	6	5	6	6	6	35
14.	6	6	6	6	6	6	36
15.	6	5	5	5	5	5	31
16.	5	5	6	6	6	6	34
17.	6	5	5	5	5	5	31
18.	5	5	5	3	5	5	28
19.	5	5	5	4	5	5	29
20.	6	6	6	6	6	6	36
21.	5	5	5	5	5	6	31
22.	6	6	6	6	6	6	36

No Resp	Y (KO)						
	Kinerja Organisasi						
	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	TOTA L
23.	6	6	6	6	6	6	36
24.	6	6	6	6	6	6	36
25.	5	5	5	5	5	5	30
26.	5	5	5	5	5	5	30
27.	6	6	6	5	6	6	35
28.	6	5	5	6	5	6	33
29.	5	5	6	5	5	6	32
30.	5	5	5	5	5	5	30
31.	6	6	6	6	6	6	36
32.	6	6	6	6	6	6	36
33.	5	5	5	5	5	6	31
34.	5	5	5	4	5	6	30
35.	4	3	3	3	3	3	19
36.	5	4	4	5	5	4	27
37.	6	6	6	6	6	6	36
38.	5	6	5	6	6	5	33
39.	6	5	6	5	5	5	32
40.	5	5	6	5	4	5	30
41.	5	3	4	3	4	5	24
42.	5	4	5	3	5	4	26
43.	5	5	5	5	5	5	30
44.	4	4	4	4	4	4	24
45.	4	4	5	5	4	5	27
46.	6	6	6	6	6	6	36
47.	3	4	4	4	4	4	23
48.	5	5	5	5	6	5	31
49.	5	5	5	5	5	5	30
50.	6	6	6	5	6	5	34
51.	4	4	4	3	4	4	23
52.	5	5	5	5	5	5	30
53.	6	6	6	6	5	6	35
54.	6	6	6	6	6	6	36
55.	4	5	4	4	5	4	26
56.	4	5	6	6	6	3	30
57.	6	6	6	6	6	6	36
58.	5	5	5	5	5	6	31
59.	5	5	5	5	5	5	30
60.	6	6	5	6	6	5	34
61.	5	6	5	6	5	6	33

No Resp	Y (KO)						
	Kinerja Organisasi						
	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	Y (K O)	TOTA L
62.	4	5	4	4	4	5	26
63.	5	4	5	5	6	6	31
64.	6	6	5	4	5	5	31
65.	5	5	5	5	5	5	30
66.	5	6	5	5	6	5	32
67.	6	6	6	6	6	6	36
68.	6	6	6	6	6	6	36
69.	5	5	3	4	5	6	28
70.	5	5	5	5	5	5	30
71.	5	5	5	5	5	5	30
72.	6	6	6	5	5	5	33
73.	5	5	6	5	5	5	31
74.	5	6	6	4	5	5	31
75.	6	5	6	5	5	5	32
76.	6	5	5	5	5	5	31
77.	6	5	5	5	5	5	31
78.	6	6	6	6	6	6	36
79.	6	6	5	6	5	5	33
80.	2	2	2	2	2	2	12
81.	5	5	5	5	5	5	30
82.	5	5	5	5	5	5	30
83.	6	6	6	6	6	6	36
84.	5	4	3	3	4	4	23
85.	5	6	5	6	5	6	33
86.	6	6	6	5	6	6	35
87.	6	6	5	6	6	6	35
88.	6	5	5	5	5	6	32
89.	6	6	6	6	6	6	36
90.	5	6	5	6	6	5	33
91.	5	5	5	5	5	5	30
92.	6	6	6	6	6	6	36
93.	6	6	6	6	6	6	36
94.	5	6	6	6	6	6	35
95.	6	6	6	6	6	6	36
96.	6	6	6	6	6	5	35
97.	3	3	4	4	4	5	23
98.	5	5	5	5	5	5	30
99.	3	4	4	4	3	3	21
100.	5	6	6	5	5	6	33

Lampiran 3

Data Informasi Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	52	52%
Perempuan	48	48%
Total	100%	100%

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
< 30 tahun	30	30%
30 - 40 tahun	32	32%
41 - 50 tahun	33	33%
> 50 tahun	5	5%
Total	100	100%

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
D3	9	9%
S1	49	49%
S2	16	16%
S3	0	0%
Lainnya	26	26
Total	100	100%

Jabatan pada Unit Kerja sebagai	Jumlah Responden	Persentase
Kepala	1	1%
Sekretaris	1	1%
Kasubbag Umum dan Kepegawaian	9	9%
Kasubbag Perencanaan dan Keuangan	3	3%
Kabid Pelayanan Pendaftaran Penduduk	1	1%
Kasi Identitas Penduduk	54	54%
Kasi Pindah Datang Penduduk	3	3%
Kasi Pendataan Penduduk	4	4%
Kabid Pelayanan Pencatatan Sipil	1	1%
Kasi Kelahiran	2	2%

Jabatan pada Unit Kerja sebagai	Jumlah Responden	Persentase
Kasi Perkawinan dan Perceraian	1	1%
Kasi Perubahan Status Anak, Kewarganegaraan, dan Kematian	9	9%
Kabid Pengelolaan Informasi dan Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data	2	2%
Kasi Sistem Administrasi Kependudukan	4	4%
Kasi Pengelolaan dan Penyajian Data Kependudukan	1	1%
Kasi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan	3	3%
Bendahara Gaji	1	1%
Total	100	100%

Lama Menjabat	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	23	23%
2 - 3 tahun	45	45%
4 - 5 tahun	21	21%
> 6 tahun	11	11%
Total	100	100%

1. Statistik Deskriptif

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SPI	100	23.00	13.00	36.00	31.1900	4.48948
GG	100	18.00	12.00	30.00	26.3700	3.64776
KO	100	20.00	10.00	30.00	26.1800	3.66909
SDM	100	30.00	6.00	36.00	31.8000	4.75246
BO	100	24.00	12.00	36.00	31.7800	4.38910
KOR	100	24.00	12.00	36.00	31.3100	4.35935
Valid N (listwise)	100					

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.038	1.157		.897	.372
	SPI	-.129	.068	-.132	-1.899	.061
	GG	.256	.086	.214	2.986	.004
	KO	.153	.103	.129	1.496	.138
	SDM	.277	.074	.302	3.736	.000
	BO	.463	.092	.466	5.045	.000

a. Dependent Variable: KOR

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

- Hasil Uji Normalitas X1 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75905396
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.08 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

- Hasil Uji Normalitas X2 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30806228
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.122
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.06 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

- Hasil Uji Normalitas X3 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12104497
Most Extreme Differences	Absolute	.177
	Positive	.177
	Negative	-.158
Test Statistic		.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

- Hasil Uji Normalitas X4 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95935369
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.098
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.07 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
c. Lilliefors Significance Correction.	

• Hasil Uji Normalitas X5 ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75043008
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.133
	Negative	-.140
Test Statistic	.140	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.062 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dari variabel X ke Y

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.038	1.157		.897	.372		
	SPI	-.129	.068	-.132	-1.899	.061	.244	4.102
	GG	.256	.086	.214	2.986	.004	.230	4.347
	KO	.153	.103	.129	1.496	.138	.159	6.276
	SDM	.277	.074	.302	3.736	.000	.182	5.505
	BO	.463	.092	.466	5.045	.000	.139	7.187

a. Dependent Variable: KOR

c. Uji Heteroskeastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dari variabel X ke Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.138	.769		1.480	.142
	SPI	.033	.045	.152	.734	.465
	GG	-.003	.057	-.012	-.056	.956
	KO	-.060	.068	-.227	-.882	.380
	SDM	.023	.049	.113	.471	.638
	BO	-.005	.061	-.025	-.089	.929

a. Dependent Variable: Abs_RES

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1671.575	5	334.315	149.778	.000 ^b
	Residual	209.815	94	2.232		
	Total	1881.390	99			

a. Dependent Variable: KOR
b. Predictors: (Constant), BO, SPI, GG, SDM, KO

b. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.038	1.157		.897	.372
	SPI	-.129	.068	-.132	-1.899	.061

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
GG	.256	.086	.214	2.986	.004	
KO	.153	.103	.129	1.496	.138	
SDM	.277	.074	.302	3.736	.000	
BO	.463	.092	.466	5.045	.000	

a. Dependent Variable: KOR

5. Hasil Uji Kelayakan Kuesioner

a. Hasil Uji Validitas

• Hasil Uji Validitas X1

Correlations								
		SPI	SPI	SPI	SPI	SPI	SPI	Total SPI
SPI	Pearson Correlation	1	.722**	.668**	.653**	.654**	.541**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SPI	Pearson Correlation	.722**	1	.747**	.749**	.761**	.571**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SPI	Pearson Correlation	.668**	.747**	1	.726**	.591**	.573**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SPI	Pearson Correlation	.653**	.749**	.726**	1	.649**	.656**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SPI	Pearson Correlation	.654**	.761**	.591**	.649**	1	.491**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SPI	Pearson Correlation	.541**	.571**	.573**	.656**	.491**	1	.751**

Correlations								
		SPI	SPI	SPI	SPI	SPI	SPI	Total SPI
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total SPI	Pearson Correlation	.841**	.905**	.851**	.874**	.827**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

● Hasil Uji Validitas X2

Correlations							
		GG	GG	GG	GG	GG	TOTAL GG
GG	Pearson Correlation	1	.669**	.661**	.622**	.725**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
GG	Pearson Correlation	.669**	1	.598**	.573**	.521**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
GG	Pearson Correlation	.661**	.598**	1	.633**	.685**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
GG	Pearson Correlation	.622**	.573**	.633**	1	.653**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
GG	Pearson Correlation	.725**	.521**	.685**	.653**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL GG	Pearson Correlation	.874**	.793**	.857**	.825**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

● Hasil Uji Validitas X3

		Correlations					TOTAL
		KO	KO	KO	KO	KO	KO
KO	Pearson Correlation	1	.645**	.695**	.693**	.607**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO	Pearson Correlation	.645**	1	.621**	.637**	.651**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO	Pearson Correlation	.695**	.621**	1	.802**	.734**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO	Pearson Correlation	.693**	.637**	.802**	1	.711**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
KO	Pearson Correlation	.607**	.651**	.734**	.711**	1	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.845**	.829**	.891**	.890**	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

● Hasil Uji Validitas X4

		Correlations					TOTAL
		SDM	SDM	SDM	SDM	SDM	SDM
SDM	Pearson Correlation	1	.773**	.627**	.586**	.708**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SDM	Pearson Correlation	.773**	1	.690**	.732**	.782**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SDM	Pearson Correlation	.627**	.690**	1	.551**	.644**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
SDM	Pearson Correlation	.586**	.732**	.551**	1	.668**	.666**
	Sig. (2-tailed)						
	N	100	100	100	100	100	100

Correlations								
		SDM	SDM	SDM	SDM	SDM	SDM	TOTAL SDM
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SDM	Pearson Correlation	.708**	.782**	.644**	.668**	1	.771**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
SDM	Pearson Correlation	.664**	.680**	.656**	.666**	.771**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL SDM	Pearson Correlation	.852**	.903**	.813**	.814**	.891**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• Hasil Uji Valliditas X5

Correlations								
		BO	BO	BO	BO	BO	BO	TOT AL BO
BO	Pearson Correlation	1	.767**	.689**	.757**	.721**	.730**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
BO	Pearson Correlation	.767**	1	.679**	.759**	.724**	.663**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
BO	Pearson Correlation	.689**	.679**	1	.665**	.658**	.695**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
BO	Pearson Correlation	.757**	.759**	.665**	1	.738**	.707**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
BO	Pearson Correlation	.721**	.724**	.658**	.738**	1	.728**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

Correlations								
		BO	BO	BO	BO	BO	BO	TOTAL BO
BO	Pearson Correlation	.730**	.663**	.695**	.707**	.728**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL BO	Pearson Correlation	.891**	.880**	.839**	.883**	.873**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• Hasil Uji Validitas Y

Correlations								
		KOR	KOR	KOR	KOR	KOR	KOR	TOTAL KOR
KOR	Pearson Correlation	1	.753**	.688**	.589**	.748**	.711**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KOR	Pearson Correlation	.753**	1	.730**	.671**	.790**	.679**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KOR	Pearson Correlation	.688**	.730**	1	.705**	.763**	.639**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KOR	Pearson Correlation	.589**	.671**	.705**	1	.737**	.621**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KOR	Pearson Correlation	.748**	.790**	.763**	.737**	1	.698**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
KOR	Pearson Correlation	.711**	.679**	.639**	.621**	.698**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

Correlations								
		KOR	KOR	KOR	KOR	KOR	KOR	TOTAL KOR
TOTAL KOR	Pearson Correlation	.860**	.888**	.870**	.839**	.909**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics		Hasil Uji
	Cronbach's Alpha	N of Items	
X1 (SPI)	.918	6	Reliabel
X2 (GG)	.897	5	Reliabel
X3 (KO)	.913	5	Reliabel
X4 (SDM)	.926	6	Reliabel
X5 (BO)	.937	6	Reliabel
Y (KOR)	.933	6	Reliabel

