

# **PENGARUH *GOOD GOVERNANCE*, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, PENGELOLAAN KEUANGAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK**

**Vifa Nur Zulianti**

[vifanur02@gmail.com](mailto:vifanur02@gmail.com)

**085735778088(STIESIA Surabaya)**

**Wahidahwati**

[wahidahwati@stiesia.ac.id](mailto:wahidahwati@stiesia.ac.id)

**082140804733 (STIESIA Surabaya)**

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengelolaan Keuangan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa good governance, pemanfaatan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Artinya dalam pemerintah yang baik akan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pemanfaatan teknologi informasi sangat membantu pelaksanaan kerja, sehingga waktu yang digunakan lebih efisien. Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya apabila dalam pengelolaan keuangan dilakukan dengan ekonomis agar tidak terjadi pemborosan. Disnakertrans Provinsi Jawa Timur memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, sehingga kinerja pada organisasi tersebut baik pula.*

**Kata Kunci :** *Good Governance, Kinerja Organisasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*

## 1. Pendahuluan

Organisasi sektor publik merupakan sebuah wadah yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan asas-asas umum pemerintahan untuk memberikan aturan bagi setiap warga negara (Anggraini, 2022). Pemberian pelayanan publik dengan cara yang baik akan meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat, karena pelayanan publik menjadi tolak ukur dalam organisasi pemerintah. Potensi yang ada di sebuah negara dapat berkembang secara maksimal dengan cara menerapkan pemerintahan yang baik, salah satu caranya ialah dengan memaksimalkan kinerja organisasi. Menurut Rentika (2017) kinerja organisasi sektor publik adalah gambaran dari bagaimana kinerja instansi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semakin baik kinerja organisasi sektor publik maka semakin baik pula kinerja pemerintahan. Peningkatan kinerja organisasi terbentuk karena adanya sejumlah variabel pendukung seperti pelaksanaan tata kelola yang baik, pemanfaatan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, pengendalian internal dan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang mendukung adanya kualitas dalam pelayanan publik, dimana pegawai pemerintah berperan sebagai penggerak utama atas kelancaran tujuan suatu organisasi sektor publik dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik (Susanti *et al.*, 2021). Masyarakat akan merasa puas apabila pelayanan dilakukan secara profesional dengan kualitas dan prosedur yang baik. Destryani (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab kepada orang tertentu dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai. Sumber daya manusia yang baik akan cepat tanggap dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Di era yang serba digital ini tidak hanya dimanfaatkan pada organisasi bisnis tetapi juga pada organisasi sektor publik.

Pemanfaatan teknologi informasi yang efektif akan mempermudah sebuah pekerjaan. Apabila pemanfaatan teknologi dijalankan dengan baik akan menunjang kinerja organisasi karena pekerjaan lebih mudah dan cepat selesai. Interaksi yang terjadi dengan adanya bantuan teknologi menjadi semakin mudah dan beragam, inovasi teknologi telah merubah cara instansi dalam mengelola dan memproses informasi dengan canggih untuk mendukung proses pengambilan keputusan yang dapat diandalkan (Corsi *et al.*, 2017:2).

Pengambilan keputusan yang dapat diandalkan juga berhubungan dengan *good governance*, yang mana hal tersebut dapat diartikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik. *Good governance* yaitu bentuk dari pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik (Anggraini, 2021). *Good governance* merupakan salah satu konsep pemerintah yang baik untuk membentuk suatu pelayanan publik. Apabila *good governance* dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak baik pada kinerja organisasi. Maka dari itu perlu adanya suatu kontrol atau pengendalian dalam suatu organisasi agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Pengendalian internal merupakan proses dan prosedur yang dijalankan untuk menyediakan jaminan yang memadai bahwa tujuan pengendalian telah dipenuhi (Romney, 2014:226). Sistem pengendalian internal sangat diperlukan bagi instansi untuk mewujudkan suatu visi dan misi yang ingin dicapai. Perlu adanya sinergi antara pimpinan dan pegawai dalam menyiapkan segala hal untuk kepentingan bersama. Kegiatan tersebut dilakukan untuk meminimalisir terjadinya resiko. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan resiko adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Suatu instansi perlu mengurangi resiko yang akan terjadi dengan menggunakan sistem pengendalian internal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi sektor publik ialah pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan atau manajemen keuangan adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan keuangan seperti pengadaan dan pemanfaatan dana (Purba *et al.*, 2021:114). Pengelolaan keuangan membutuhkan tujuan dan sasaran yang digunakan sebagai standar dalam

memberikan penilaian yang efisien dalam mengambil keputusan keuangan. Apabila suatu organisasi tidak dapat mengelola keuangan dengan baik maka akan menghambat jalannya kinerja organisasi, seperti tidak dapat melaksanakan kegiatan atau program kerja yang telah dirancang sehingga tujuan yang ingin dicapai tidak bisa terlaksana.

Variabel yang beragam dan dengan bertambahnya kemajuan zaman, maka peneliti termotivasi serta ingin memberikan kontribusi dengan harapan mampu melengkapi beberapa temuan empiris yang telah ada pada bidang akuntansi untuk pengembangan ilmu di masa yang akan datang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pihak yang terlibat dalam melaksanakan pelayanan publik. Serta dapat memahami kelemahan dalam kinerja suatu organisasi sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan kegiatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Apakah *good governance* berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik?
- (2) Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik?
- (3) Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik?
- (4) Apakah pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik?
- (5) Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik?

Tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Untuk menganalisis pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi sektor publik
- (2) Untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi sektor publik
- (3) Untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sektor publik
- (4) Untuk menganalisis pengaruh pengelolaan keuangan terhadap kinerja organisasi sektor publik
- (5) Untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi sektor publik

## **2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

### **2.1 Kerangka Teoritis**

#### **2.1.1 Teori *Stewardship***

Menurut Raharjo (2013) teori *stewardship* menggambarkan sebuah kondisi yang mana manajemen tidaklah termotivasi dengan tujuan-tujuan individu, melainkan lebih fokus kepada hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Perilaku *steward* tidak akan meninggalkan kepentingan organisasinya dimana selalu disejajarkan dengan kepentingan prinsipal. Akuntansi sektor publik sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan informasi antara *steward* dengan prinsipal, sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta dapat memberikan pertanggungjawaban atas pengelolaan sumber daya manusia. Demi meningkatkan kinerja organisasi seorang pimpinan sebagai *steward* akan memenuhi keinginan principal untuk mencapai tujuan bersama dengan menerapkan *good governance*. *Steward* berpedoman bahwa terdapat kepuasan lebih besar pada perilaku kooperatif. Penelitian Jefri (2018) mengemukakan bahwa pimpinan sebagai *steward* dituntut untuk memberikan pelayanan bagi kepentingan prinsipal dengan melalui kinerja instansi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari suatu kegiatan dalam suatu instansi pemerintah (Dwiyanto *et al.*, 2019). Pada teori ini juga menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya seorang pimpinan dalam suatu organisasi bertindak sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari masyarakat.

#### **2.1.2 *Good Governance***

*Good governance* merupakan wujud dari 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* sebagai suatu usaha penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif (Sunardi *et al.*,2019). Sehingga dapat diartikan bahwa *good governance* merupakan pelayanan publik dengan cara baik dengan prinsip-prinsip dan ketentuan tertentu.

### **2.1.3 Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomson *et al.*(1991) dalam Cintya (2015) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Informasi dalam kamus besar bahasa indonesia adalah sejumlah data yang telah diolah melalui pengolahan data dalam rangka menguji tingkat kebenarannya dan ketercapaiannya sesuai dengan kebutuhan. Komunikasi juga merupakan fakta yang dapat digunakan sebagai input dalam menghasilkan informasi.

### **2.1.4 Pengelolaan Keuangan**

Menurut para ahli dalam Irfani (2020:11) pengelolaan keuangan atau manajemen keuangan merupakan bagian aktivitas pengelolaan keuangan perusahaan yang berhubungan dengan upaya mencari dan menggunakan dana secara efisien dan efektif untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pengelolaan keuangan pada organisasi sektor publik merupakan hal yang penting karena sektor publik tidak seperti sektor swasta, sektor publik memiliki sentimen moral dan tanggung jawab untuk menyediakan berbagai segmen ekonomi, termasuk bantuan bagi orang yang tidak mampu (Batian, 2010).

### **2.1.5 Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah keseluruhan orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi, baik lembaga pemerintah maupun organisasi swasta (Nuraini, 2013). Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari tanggung jawab dan kompetensi sumber daya tersebut. Penilaian kompetensi sumber daya manusia sebagai pengembangan dari *competency based management* dapat menunjang beberapa kegiatan seperti rekrutmen pegawai, pembelajaran dan proses yang lain sehingga dapat menggambarkan bahwa kekuatan pegawai sebuah organisasi adalah kunci sukses dalam tempat kerja yang modern (Aziz *et al.*,2020).

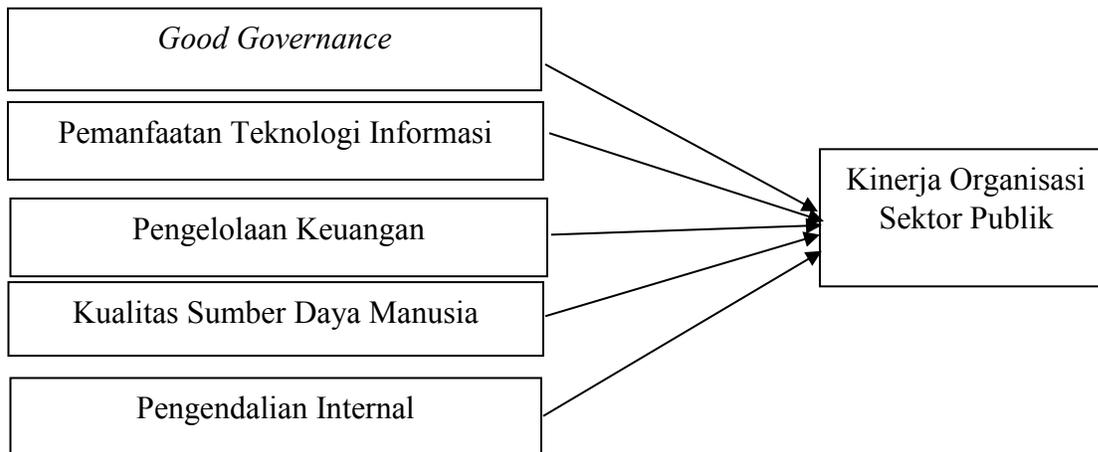
### **2.1.6 Pengendalian Internal**

Pengendalian internal dalam suatu organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui adanya perencanaan hingga pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu pengendalian yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh organisasi agar tujuan dapat dicapai dengan baik. Slamet Wibowo dalam Mamuaja (2016) menjelaskan pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi entitas, manajemen dan personel lainnya yang dirancang untuk memberikan kepastian yang beralasan terkait dengan pencapaian sasaran kategori seperti efektivitas dan efisiensi operasi.

### **2.1.7 Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Kinerja organisasi pemerintah digambarkan sebagai capaian sasaran atau tujuan organisasi pemerintah atas penjabaran dari visi dan misi serta strategi organisasi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam kegiatan yang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan (Dharmawan dan Supriatna, 2016). Secara umum, kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika disimpulkan maka kinerja organisasi ialah tingkat keberhasilan atau sebuah capaian sebuah organisasi yang mana perlu adanya suatu struktur organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut.

## 2.2 Rerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## 2.3 PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.3.1 Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

*Good governance* merupakan wujud dari pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Dalam organisasi sektor publik, pemerintah akan berusaha melaksanakan sebaik-baiknya pembangunan pelayanan publik kepada masyarakat. Peneliti Dharu dan Wahidahwati (2021), Rentika (2017), mengungkapkan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah. Kusumaningtyas (2016) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah SKPD Kabupaten Gunung Kidul. Penelitian Indriani dan Nasrun (2021) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah kabupaten pangkajene dan kepulauan. Puri dan Walsh (2018) mengungkapkan bahwa *good governance* yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : *Good Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik.

### 2.3.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

Teknologi informasi diartikan sebagai ilmu pengetahuan dalam bidang informasi yang berbasis komputer dan perkembangannya sangat pesat (Hamzah, 2019). Erawati dan Winingsit (2019) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, hal ini sependapat dengan peneliti Lestari (2015), Handayani *et al.*(2020) yang juga menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Ramayah *et al.*(2016) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

### 2.3.3 Pengaruh Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

Menurut Astuty (2019:1) pengelolaan keuangan ada untuk merealisasikan tujuan yang ditetapkan sehingga pengetahuan untuk struktur kekayaan, finansial dan permodalan dapat diperoleh dengan baik. Penelitian Sarmigi dan Maryanto (2020) menyatakan bahwa Pengelolaan keuangan daerah berpengaruh

terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci. Ratna *et al.* (2016) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah di Provinsi Riau. Hidayat (2015) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Pariaman. Magno *et al.* (2015) menyatakan bahwa pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3: Pengelolaan Keuangan berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

### **2.3.4 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Kualitas sumber daya manusia merupakan kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi adalah dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas karena itu perlu adanya penyusunan yang tepat (Sukadana dan Mimba, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Trihapsoro dan Setiawati (2015) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Putri (2020) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Rahayu *et al.* (2014) menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Nurfadillah (2021) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis keempat dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

### **2.3.5 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Kegiatan pengendalian internal harus efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi, sesuai dengan sifat, ukuran dan kompleksitas dari tugas serta fungsi suatu instansi pemerintahan yang bersangkutan (Anisah, 2021). Penerapan pengendalian internal yang baik dalam suatu pemerintah akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula. Menurut hasil penelitian Chaniago dan Raharjo (2019) mengatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah serta Azlina dan Emelia (2014) mengatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Peneliti Aggraini (2022) juga mengemukakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Rentika (2017) sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah. Berdasarkan beberapa penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis kelima dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5 : Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

## **3. Metode Penelitian**

### *3.1 Teknik Pengambilan Sampel*

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling total. Sampling total adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:142). Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berjumlah 140 responden.

### *3.2 Teknik Pengumpulan Data*

Data penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner, Peneliti menggunakan pengukuran indikator-indikator variabel independen maupun dependen dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2014:132) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial yang terjadi.

### 3.3 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen, terdapat lima variabel independen yang diteliti yaitu *Good Governance*, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengelolaan Keuangan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi Sektor Publik.

**Good governance**, didefinisikan sebagai tata kelola pemerintahan yang baik, dimana dapat dikatakan baik jika penyelenggaraan dalam urusan kesejahteraan masyarakatnya telah melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki dengan optimal (Annisah, 2021). Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuesioner. Adapun indikator *Good Governance* menurut Mashun *et al.* (2018) yaitu: (1) Transparansi, (2) Akuntabilitas, (3) Partisipasi, (4) Efektivitas, (5) Penegakan Hukum.

**Pemanfaatan Teknologi Informasi**, merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Cintya, 2015). Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuesioner. Adapun indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi menurut Kusnadi (2020) yaitu: (1) Intensitas pemanfaatan, (2) Frekuensi Pemanfaatan, (3) Jumlah Aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

**Pengelolaan Keuangan**, menurut Anwar (2019) pengelolaan keuangan atau manajemen keuangan adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan keuangan baik dari sisi pencarian sumber dana, pengalokasian dana, maupun pembagian hasil keuntungan perusahaan. Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuesioner. Adapun indikator Pengelolaan Keuangan menurut Yusanti (2020) yaitu: (1) Penyusunan rancangan keuangan untuk masa depan, (2) Pembayaran tagihan tepat waktu, (3) Penyisihan uang untuk tabungan, (4) Pengendalian biaya pengeluaran.

**Kualitas Sumber Daya Manusia**, Sumber daya manusia merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistiyowati, 2021). Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan kuesioner. Adapun indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Rahardjo (2010:18) yaitu: (1) Kualitas Intelektual (2) Pendidikan.

**Pengendalian Internal**, Pengendalian internal merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi lingkup organisasi agar dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi setiap organisasi sebagai penyedia pelayanan publik (Claudya, 2020). Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuesioner. Adapun indikator Pengendalian Internal yaitu : (1) Lingkungan pengendalian (2) Penilaian risiko (3) Kegiatan pengendalian (4) Informasi dan komunikasi (5) Pemantauan pengendalian internal.

**Kinerja Organisasi**, adalah tingkat keberhasilan atau sebuah capaian sebuah organisasi yang mana perlu adanya suatu struktur organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan instansi masing-masing. Pengukuran variabel dengan melakukan survei menggunakan penyebaran kuesioner. Adapun indikator Kinerja Organisasi menurut Rentika (2019) yaitu: (1) Indikator masukan (2) Indikator proses (3) Indikator keluaran (4) Indikator hasil (5) Indikator manfaat.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis mengenai satu variabel dependen dengan lima variabel independen.

#### 3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan metode analisis data statistik yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian ini mengukur analisis deskriptif dengan mencantumkan nilai rata-rata, nilai maksimal, nilai minimal dan simpangan baku.

#### 3.4.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pertanyaan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan memastikan bahwa masing-masing item mampu mengukur variabel yang telah disusun dan ditetapkan dalam penelitian. Penentuan pengukuran uji validitas menurut Ghozali (2016:53) yaitu: (a) Jika  $r$  dihitung  $> r$  tabel, maka pertanyaan dikatakan valid, (b) Jika  $r$  dihitung  $\leq r$  tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana jawaban dari kuesioner tersebut memiliki kesamaan atau konsistensi yang digunakan pada waktu yang berbeda (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang diterima. Adapun kriteria dalam pengukuran reliabilitas sebagai berikut: (a) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  maka instrumen penelitian dikatakan reliabel, (b) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,6$  maka instrumen penelitian tidak reliabel.

#### 3.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dan grafik *Normal Probability Plot*. Uji normalitas dengan menggunakan grafik *Probability Plot* dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi berdistribusi normal. Sedangkan untuk uji normalitas yang menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat dari nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen penelitian. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel tersebut dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun ketentuan pengukuran uji multikolinieritas menurut Ghozali (2011:107-108): (a) Jika nilai *tolerance*  $> 0,100$  maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai *tolerance*  $< 0,100$  maka terjadi multikolinieritas, (b) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan ketentuan jika  $VIF \geq 0,10$  maka terjadi multikolinieritas, namun jika  $VIF < 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians residual tidak sama untuk satu pengamatan lain (Idris, 2014:87). Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan menggunakan Uji Glejser. Pengukuran dengan menggunakan uji glejser memiliki ketentuan sebagai berikut: (a) Apabila tingkat signifikan diatas 5% atau 0,05 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, (b) Bila tingkat signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka terjadi gejala heterokedastisitas.

#### 3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda adalah persamaan dengan kemungkinan yang mendekati kenyataan antara variabel yang ada dan untuk mengukur pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan SPSS, adapun persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1 GG_1 + b_2 PTI_2 + b_3 PK_3 + b_4 KSDM_4 + b_5 PI_5 + e$$

#### 3.4.5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:329), uji *goodness of fit* digunakan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda yang menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. (a) apabila nilai signifikan  $F > 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (b) apabila uji signifikan  $F \leq 0,05$ , maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.4.6 Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan perkiraan dalam analisis regresi. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Tingkat ketepatan regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk ( $R^2$ ) yang nilainya antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin besar variasi variabel dependen yang terdapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen. Sebaliknya, jika semakin kecil nilai  $R^2$ , maka semakin kecil variasi variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

#### 3.4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistika t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Ketentuan penerima dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (a) Apabila uji signifikan  $t \geq 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. (b) Apabila uji signifikan  $t < 0,05$  menunjukkan bahwa hipotesis diterima.

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### 4.1 Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini memberikan deskripsi atau gambaran mengenai setiap variabel. Statistik deskriptif pada penelitian ini terdiri atas nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*) dan simpangan baku (*standard deviation*). Kuesioner yang disebar kepada responden berjumlah 140 dan yang kembali sejumlah 128, karena 6 dinas ke luar kota, dan sisanya tidak layak di teliti karena pengisian tidak dilakukan secara lengkap. Kuesioner berupa pernyataan pernyataan yang berhubungan dengan *Good Governance*, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengelolaan Keuangan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal dan Kinerja Organisasi.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Good Governance</i> (GG)	128	38	59	46,76	4,167
Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI)	128	18	30	24,22	2,535
Pengelolaan Keuangan (PK)	128	21	35	27,82	2,793
Kualitas Sumber Daya Manusia (KSDM)	128	20	30	24,03	2,391
Pengendalian Internal (PI)	128	25	45	34,09	3,345
Kinerja Organisasi (KO)	128	24	40	31,02	3,695
Valid N (listwise)	128				

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil uji statistik deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel *good governance* menunjukkan jawaban minimal sebesar 38 dan nilai maksimal 59, standar deviasi 4,167 dengan nilai rata rata 46,76. Variabel pemanfaatan teknologi informasi menunjukkan jawaban minimal sebesar 18 dan nilai maksimal 30, standar deviasi 2,535 dengan nilai rata rata 24,22. Variabel pengelolaan keuangan menunjukkan jawaban minimal 21 dan nilai maksimal 35, standar deviasi 2,793 dengan nilai rata rata 27,82. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia menunjukkan jawaban minimal sebesar 20 dan jawaban maksimal 30, standar deviasi 2,391 dengan nilai rata rata 24,03. Pengendalian internal memperoleh nilai minimal 25 dan nilai maksimal 45, standar deviasi 3,345 dengan nilai rata rata 34,09. Kinerja organisasi sektor publik memperoleh nilai minimal 24 dan nilai maksimal 40, standar deviasi 3,695 dengan nilai rata rata 31,02. Dari penjelasan tersebut menunjukkan rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju.

#### 4.2 Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel *Good Governance***

Variabel	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
<i>Good Governance</i>	GG1	0,361	0,1736	Valid
	GG2	0,352	0,1736	Valid
	GG3	0,406	0,1736	Valid
	GG4	0,498	0,1736	Valid
	GG5	0,491	0,1736	Valid
	GG6	0,446	0,1736	Valid
	GG7	0,569	0,1736	Valid
	GG8	0,558	0,1736	Valid
	GG9	0,555	0,1736	Valid
	GG10	0,501	0,1736	Valid
	GG11	0,361	0,1736	Valid
	GG12	0,476	0,1736	Valid

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 2 diatas, pernyataan untuk variabel *Good Governance* (GG) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *good governance* dinyatakan valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi	PTI1	0,637	0,1736	Valid
	PTI2	0,573	0,1736	Valid
	PTI3	0,470	0,1736	Valid
	PTI4	0,586	0,1736	Valid
	PTI5	0,439	0,1736	Valid
	PTI6	0,558	0,1736	Valid

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 3 diatas, pernyataan untuk variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (PTI) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi dinyatakan valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Pengelolaan Keuangan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pengelolaan Keuangan	PK1	0,545	0,1736	Valid
	PK2	0,595	0,1736	Valid
	PK3	0,521	0,1736	Valid
	PK4	0,586	0,1736	Valid
	PK5	0,475	0,1736	Valid
	PK6	0,545	0,1736	Valid
	PK7	0,462	0,1736	Valid

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 4 diatas, pernyataan untuk variabel Pengelolaan Keuangan (PK) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Pengelolaan Keuangan dinyatakan valid.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	KSDM1	0,506	0,1736	Valid
	KSDM2	0,544	0,1736	Valid
	KSDM3	0,384	0,1736	Valid
	KSDM4	0,513	0,1736	Valid
	KSDM5	0,495	0,1736	Valid
	KSDM6	0,589	0,1736	Valid

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 5 diatas, pernyataan untuk variabel Kualitas Sumber Daya Manuasia (KSDM) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Pengelolaan Keuangan dinyatakan valid.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Pengendalian Internal**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Pengendalian Internal	PI1	0,422	0,1736	Valid
	PI2	0,502	0,1736	Valid
	PI3	0,555	0,1736	Valid
	PI4	0,532	0,1736	Valid
	PI5	0,560	0,1736	Valid
	PI6	0,373	0,1736	Valid
	PI7	0,606	0,1736	Valid
	PI8	0,584	0,1736	Valid
	PI9	0,528	0,1736	Valid

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 6 diatas, pernyataan untuk variabel Pengendalian Internal (PI) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Pengelolaan Keuangan dinyatakan valid.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kinerja Organisasi**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel ( $\alpha=5\%$ )	Keterangan
Kinerja Organisasi	KO1	0,749	0,1736	Valid
	KO2	0,770	0,1736	Valid
	KO3	0,636	0,1736	Valid
	KO4	0,663	0,1736	Valid
	KO5	0,519	0,1736	Valid
	KO6	0,666	0,1736	Valid
	KO7	0,642	0,1736	Valid
	KO8	0,711	0,1736	Valid

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan tabel 7 diatas, pernyataan untuk variabel Kinerja Organisasi memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kinerja Organisasi dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reabilitas untuk menilai konsistensi dari instrument yang ada pada kuesioner di waktu yang berbeda. SPSS mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reliabilitas minimal.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Reabilitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Good Governance</i>	0,816	Reliabel
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,791	Reliabel
Pengelolaan Keuangan	0,801	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,763	Reliabel
Pengendalian Internal	0,818	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,892	Reliabel

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka seluruh pernyataan kuesioner dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,09632148
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,086
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008 <sup>c</sup>

**Sumber : Output SPSS 26**

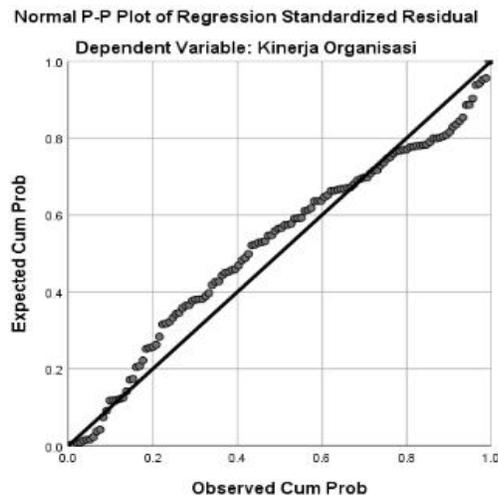
Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,008 berada dibawah 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Apabila residual belum memenuhi asumsi distribusi normal maka dapat dilakukan beberapa metode untuk memenuhi kriteria uji normalitas yaitu dengan melakukan transformasi data. Peneliti menggunakan transformasi data dengan rumus Logaritma Natural (Ln). Hasil transformasi disajikan dalam tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,67085532
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,056
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051 <sup>c</sup>

Sumber : *Output SPSS 26*

Hasil tersebut sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, jika nilai *Asymp Sig*  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas menggunakan yang disajikan pada grafik normal *probability plot* sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan pada grafik Normal P-P Plot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Adapun ketentuan pengukuran uji multikolinieritas menurut Ghazali (2011:107-108) yaitu (a) Jika nilai *tolerance*  $> 0,100$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai *tolerance*  $< 0,100$  maka terjadi multikolinearitas, (b) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan

ketentuan jika  $VIF \geq 0,10$  maka terjadi multikolinearitas, namun jika  $VIF < 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Good Governance</i>	0,588	1,700
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,665	1,504
Pengelolaan Keuangan	0,625	1,601
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,650	1,538
Pengendalian Internal	0,982	1,019

**Sumber : Output SPSS 26**

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* seluruh variabel  $> 0,100$  dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak memiliki gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan tingkat signifikansi diatas 5% atau signifikansi  $> 0,05$ . Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam Tabel 12 berikut :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,262	1,232		1,836	0,069
<i>Good Governance</i>	0,011	0,030	0,043	0,377	0,707
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,012	0,045	0,028	0,264	0,792
Pengelolaan Keuangan	-0,65	0,042	-0,167	-1,552	0,123
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,048	0,040	0,105	1,181	0,240
Pengendalian Internal	-0,026	0,029	-0,079	-0,885	0,378

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *Good governance*, pemanfaatan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih dari 5% atau 0,05.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Data yang diperoleh dari hasil tanggapan/jawaban kuesioner yang diisi oleh responden diolah menggunakan SPSS 26 dengan teknik analisis data, pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 13 berikut :

**Tabel 13**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12,787	3,068		-4,169	0,000
<i>Good Governance</i>	0,273	0,059	0,308	4,595	0,000
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,251	0,092	0,172	2,730	0,007
Pengelolaan Keuangan	0,401	0,086	0,303	4,661	0,000
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,362	0,098	0,235	3,682	0,000
Pengendalian Internal	0,150	0,057	0,136	2,619	0,010

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 14 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$KO = -12,787 + 0,273 GG + 0,251 PTI + 0,401 PK + 0,362 KSDM + 0,150 PI + e$$

Hasil persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut: Nilai konstanta ( $\alpha$ ) diketahui sebesar -12,787. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika variabel *good governance* (GG), pemanfaatan teknologi informasi (PTI), pengelolaan keuangan (PK), kualitas sumber daya manusia (KSDM), dan pengendalian internal (PI) = 0 maka nilai prediksi atas kinerja organisasi sektor publik (KO) sebagai variabel dependen sebesar -12,787.

Nilai koefisien regresi variabel *good governance* diketahui sebesar 0,273. Nilai tersebut menunjukkan hasil positif yang berarti *good governance* memiliki hubungan searah dengan kinerja organisasi sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai *good governance* suatu organisasi sektor publik meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Nilai koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi diketahui sebesar 0,251. Nilai tersebut menunjukkan hasil positif yang artinya variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki hubungan searah dengan kinerja organisasi sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai pemanfaatan teknologi informasi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Nilai koefisien regresi variabel pengelolaan keuangan diketahui sebesar 0,401. Nilai tersebut menunjukkan hasil positif yang artinya variabel pengelolaan keuangan memiliki hubungan searah dengan kinerja organisasi sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai pengelolaan keuangan meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Nilai koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia diketahui sebesar 0,362. Nilai tersebut menunjukkan hasil positif yang artinya kualitas sumber daya manusia memiliki hubungan searah dengan kinerja organisasi sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai kualitas sumber daya manusia meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal diketahui sebesar 0,150. Nilai tersebut menunjukkan hasil positif yang artinya variabel pengendalian internal memiliki hubungan searah dengan kinerja organisasi sektor publik. Hal ini mengindikasikan bahwa jika nilai pengendalian internal meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5%.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1169,990	5	233,998	50,619	,000 <sup>b</sup>
	Residual	563,978	122	4,623		
	Total	1733,969	127			

Sumber : *Output SPSS 26*

Tabel 14 menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan layak untuk penelitian karena dalam hasil yang ditunjukkan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga seluruh variabel dependen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

### Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan dalam tabel 15 berikut ini:

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823 <sup>a</sup>	0,678	0,665	2,139

Sumber : *Output SPSS 26*

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,678 atau 67,8%. Hal tersebut menggambarkan bahwa variabel *good governance*, pemanfaatan teknologi informasi, pengelolaan keuangan, kualitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal dapat menjelaskan perubahan variabel kinerja organisasi sektor publik sebesar 67,8%. Sedangkan sisanya 32,2% yaitu di dapat dari ( $100\% - 67,8\% = 32,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

### Uji Nilai t

Uji t memiliki tujuan menganalisis seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada analisis hipotesis ini menggunakan tingkat taraf signifikan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Hasil uji t disajikan dalam Tabel 16 sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Nilai t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-12,787	3,068		-4,169	0,000
<i>Good Governance</i>	0,273	0,059	0,308	4,595	0,000
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,251	0,092	0,172	2,730	0,007
Pengelolaan Keuangan	0,401	0,086	0,303	4,661	0,000
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,362	0,098	0,235	3,682	0,000
Pengendalian Internal	0,150	0,057	0,136	2,619	0,010

**Sumber : Output SPSS 26**

Berdasarkan hasil uji nilai t pada tabel 16 diatas, dapat diperoleh hasil : (1) Pengujian pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi sektor publik menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan H1 diterima atau variabel *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. (2) Pengujian pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi sektor publik menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan H2 diterima atau variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. (3) Pengujian pengaruh pengelolaan keuangan terhadap kinerja organisasi sektor publik menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan H3 diterima atau variabel pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. (4) Pengujian pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sektor publik menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan H4 diterima atau variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik (5) Pengujian pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja organisasi sektor publik menghasilkan nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan H5 diterima atau variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Pada hasil olah data statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik. Hal tersebut dapat diterima dengan dibuktikan hasil uji nilai t memperoleh tingkat signifikansi  $0,000$  yang mana nilai tersebut  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan *good governance* maka kinerja organisasi sektor publik akan berjalan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi. Artinya keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan dapat menciptakan tata pemerintah yang baik, adanya kerangka hukum yang kuat merupakan ciri organisasi yang baik karena masyarakat dapat menyalurkan aspirasinya dengan aman. Penerapan *good governance* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur tercermin ketika tanggap dalam memberikan pelayanan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Puri dan Walsh (2018), Dharu dan Wahidahwati (2021), Indriani dan Nasrun (2021) yang menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik dapat diterima. Hal ini dapat

dibuktikan dengan hasil uji t memperoleh tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik. Artinya pemanfaatan teknologi sangat penting dalam menjalin komunikasi sehingga memperoleh informasi secara cepat sehingga terjadi efisiensi waktu dan biaya. Setiap bagian memiliki jumlah komputer yang cukup dan jaringan internet yang tersedia telah dimanfaatkan dengan baik. komunikasi yang baik serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dapat memperlancar kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian. Erawati dan Winingsit (2019), Lestari (2015), Handayani *et al.*(2020) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

### **Pengaruh Pengelolaan Keuangan terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Pada hasil olah data statistik menunjukkan hasil pengujian hipotesis bahwa pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t memperoleh tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan keuangan maka dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik. Artinya pengelolaan keuangan sangat penting untuk kepentingan publik, selain itu dengan adanya pengelolaan keuangan yang baik akan menghindari pemborosan dalam melaksanakan kegiatan agar dapat mencapai tujuan organisasi, anggaran yang dirancang sesuai dengan realisasi serta mempunyai kepentingan publik oleh karena itu disnakertrans selalu melakukan analisis keuangan setiap kegiatan selesai dilaksanakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2015), Magno *et al.*(2015), Ratna *et al.*(2016) yang menyatakan bahwa pengelolaan keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t memperoleh tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa jika kualitas sumber daya manusia baik maka kinerja organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengalami peningkatan. Artinya kualitas sumber daya manusia sangat penting dan dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kepada publik, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai disnakertrans telah didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dan memiliki pengetahuan bahasa nasional yang baik. Pegawai telah memahami tugas yang didukung oleh pengetahuan teknologi dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki serta selalu mengedepankan etika. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trihapsoro dan Setiawati (2015), Putri (2020), Rahayu *et al.* (2014) yang mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

### **Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik dapat diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji nilai t memperoleh tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal maka dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari standar operasional prosedur (SOP) yang telah diterapkan dan juga mengidentifikasi hambatan dalam pencapaian organisasi. Disnakertrans telah melakukan rapat secara berkala sehingga dapat mengevaluasi terhadap SOP, menerapkan pemisahan tugas yang memadai dan melakukan pemeriksaan terhadap batas dan toleransi untuk resiko kesalahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azlina dan Emelia (2014), Aggraini (2022), Rentika (2017) yang mengemukakan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik yakni pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa pemerintahan yang baik akan menimbulkan dampak yang baik pula pada kinerja organisasi. (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik yakni pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penggunaan serta pemanfaatan teknologi informasi maka kinerja organisasi semakin meningkat. (3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengelolaan Keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik yakni pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan keuangan maka kinerja organisasi semakin meningkat. (4) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik yakni pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka kinerja organisasi semakin meningkat. (5) Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik yakni pada Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pengendalian internal pada instansi tersebut maka kinerja organisasi semakin meningkat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah : (1) Penelitian ini hanya menggunakan respon yang berfokus pada jawaban kuesioner tanpa didukung dengan wawancara secara langsung kepada responden.

## Daftar Pustaka

- Anggarini, A.2022.Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik.*Skripsi*.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Ahmad, N. H., Ramayah, T., Mahmud, I., Musa, M., dan Anika, J. J. 2019. Entrepreneurship as a preferred career option: Modelling tourism students' entrepreneurial intention. *Education and Training* 61(9).
- Astuty. 2019. Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sistem Pengendalian Internal, Penyajian Laporan Keuangan, Aksesibilitas, Dan Peran Perangkat Desa Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Muntilan).*Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Azlina. N dan Amelia. I. 2014. Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Pelalawan.*Jurnal Akuntansi Universitas Jember*.12 (2): 32-42
- Bastian, I. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Erlangga. Jakarta.
- Chaniago, D.R dan Raharjo, I.B. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi.*Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. 8(3).
- Chintya, I. 2015. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Kota Solok.*Skripsi*.Universitas Negeri Padang.
- Destriyani. 2015. Pengaruh Good Governance, Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jom Fekom* 2(2): 1-15.
- Dharmawan, dan Supriatna. 2016. Pengaruh Implementasi Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 4(1).
- Dharu, H.S.D dan Wahidahwati. 2021. Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Internal terhadap Kinerja OPD: Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* 10(4): 1-24.

- Erawati, T. dan W. Wiku. 2019. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara*.1(1)
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Mutrivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handayani, J. A., Al-Bahij, A., Bahar, H. 2020. Analisis Kesiapan Pembelajaran Daring Peserta Didik Kelas I Sekolah Dasar Negeri Ciputat 04 Di Masa Pandemi Covid-19. *Nasional Penelitian Lppm* .1-5.
- Hamzah, A. 2019. *Tata kelola pemerintahan desa menuju desa mandiri, sejahtera dan partisipatoris*. Pustaka. Surabaya.
- Hidayat.2015. Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi* 3(1).
- Indriani dan Nasrun.2019.Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 8(1).
- Irfani. 2020. *Manajemen Keuangan Dan Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Jefri, R.2018. Teori Stewardship dan Good Governance. *Jurnal Riset Edisi XXVI* 3(4)
- Kusumaningtyas, T. K. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan Yang Terdaftar Pada Indeks Sri-Kehati. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* 4(7).
- Lestari, T. P. 2015. Pengaruh Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis). *Jural Fekon*. 2(2).
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Purba, Fitriyani, Maksudi. 2021. The Effect of Cash Turnover and Accounts Receivable Turnover on Return On Asset. *Indonesian College of Economics*. STEI. Jakarta.
- Raharjo, E. 2013. Teori Keagenan dan Teori Stewardship dalam Perspektif Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi* 2(1): 37-46.
- Rahayu, L. Kennedy. Yunieta A. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Provinsi Riau (Studi Empiris Pada SKPD Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*. 1(2).
- Ratna dan Nasrah.2016. Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Riau. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 19 (1).
- Rentika, I. 2017. Pengaruh Penerapan Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah (Studi empiris pada SKPD di Kota Padang). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang. Sumatera Barat.
- Romney.2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarmigi, E. dan Maryanto.2020.Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah dan Good Governance terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 8(1):153-162.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Akuntansi*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukadana, I.C., dan Mimba, N.P.S.2015.Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan SAP Berbasis AkruaI pada Satuan Kerja di Wilayah Kerja KPPN Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*.12(1):35-49.
- Sunardi, S., Djuanda, D., & Mandra, M. A. S. (2019). Characteristics of charcoal briquettes from agricultural waste with compaction pressure and particle size variation as alternative fuel. *International Energy Journal* 19(3) : 139-148.
- Susanti, I. 2021. Pengaruh Good Governance, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi (Studi SKPD Kabupaten Siak). *Disertasi*. Universitas Riau. Pekanbaru.

- Trihapsoro, A., dan Setiawati, E. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali. *Disertasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.