

OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) MELALUI GOOD GOVERNANCE DIPERKUAT OLEH BUDAYA ORGANISASI (STUDI EMPIRIS OPD KOTA SOLOK)

Nori Fetty Hiya¹, Witra Maison², Siska Yulia Defitri³

^{1,2,3}Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, Jl. Jend. Sudirman No.6, Solok, Sumatera Barat, Indonesia

Email: norifettyhiya21@gmail.com

Article History

Received: 13-06-2024

Revision: 19-06-2024

Accepted: 21-06-2024

Published: 22-06-2024

Abstract. The purpose of this study is to find out, in Solok, how good governance affects the efficiency of the regional apparatus organization through the mediation effect of organizational culture. The primary data for this study came from a questionnaire. The sample of this study includes the head and secretary of the OPD in the Solok city area. Utilizing the SmartPLS 3.0 program, SEM-PLS is an analytical approach used. The findings of this study show that good governance in Solok does not affect the efficiency of the regional apparatus organization, and the influence of good governance on efficiency does not moderate the organizational culture in the city.

Keywords: Good Governance, OPD Performance, Organizational Culture

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, di Solok, bagaimana tata kelola yang baik mempengaruhi efisiensi organisasi perangkat daerah melalui efek mediasi budaya organisasi. Data primer untuk penelitian ini berasal dari kuesioner. Sampel penelitian ini meliputi kepala dan sekretaris OPD wilayah kota Solok. Memanfaatkan program SmartPLS 3.0, SEM-PLS merupakan pendekatan analisis yang digunakan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa tata kelola yang baik di Solok tidak mempengaruhi efisiensi organisasi perangkat daerah, dan pengaruh tata kelola yang baik terhadap efisiensi tidak memoderasi budaya organisasi di kota tersebut.

Kata Kunci: Good Governance, Kinerja OPD, Budaya Organisasi

How to Cite: Hiya, N. F., Maison, W., Defitri, S. Y. (2024). Optimalisasi Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Melalui Good Governance Diperkuat oleh Budaya Organisasi (Studi Empiris OPD Kota Solok). *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (2), 525-538. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i2.1304>

PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik dan dapat mengakomodasi semua orang sangatlah penting di kota seperti ini, yang mengalami pertumbuhan penduduk yang pesat. Seiring dengan berubahnya peran pemerintah dalam masyarakat pasca era reformasi, maka muncullah good governance sebagai salah satu cara untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Untuk menyampaikan laporan pertanggungjawaban di Indonesia dapat menggunakan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). UU 23 Tahun 2014 yang mengubah kerangka pemerintahan daerah bertujuan untuk meningkatkan pelayanan masyarakat dan pembangunan daerah. Organisasi perangkat daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah untuk membantu pimpinan daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat dalam

menyelenggarakan urusan pemerintahan. Dalam tinjauan kinerja pemerintah berikutnya, semua perhatian akan tertuju pada penghargaan tersebut.

Kinerja organisasi suatu lembaga pemerintah merupakan salah satu indikator seberapa baik lembaga tersebut menjalankan mandatnya. Luaran suatu program yang telah atau akan tercapai sehubungan dengan penggunaan anggaran disebut kinerja dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014. Kinerja suatu organisasi menjadi landasan dalam menentukan arah organisasi tersebut. Menurut Syamsudin (2023), kinerja suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana tujuan, sasaran, maksud, dan visi yang ditetapkan telah terwujud melalui implementasi berbagai program dan kebijakan. Hasil kerja suatu organisasi dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau lembaga pemerintah dapat digunakan untuk menilai kinerja yang optimal. Memiliki manajemen organisasi yang kompeten yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya merupakan salah satu cara untuk mendongkrak kinerjanya. Prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti keterbukaan, akuntabilitas, dan keterlibatan, mungkin dapat membantu mencapai tujuan ini. Penelitian Putri et al., (2022) menegaskan bahwa organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Solok dipengaruhi oleh tiga faktor: akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi. Secara spesifik, organisasi pemerintah daerah di Kabupaten Solok terkena dampak dari kinerja organisasi. Alasannya, kinerja pemerintah yang efektif terlihat dari penyelenggaraannya. Kinerja pemerintah berbanding lurus dengan kualitas penyelenggaraan pemerintahannya (Buleleng, 2017).

Meningkatkan kualitas layanan pemerintah yang ditawarkan kepada masyarakat adalah tujuan tata pemerintahan yang baik. Administrasi pemerintahan yang baik terjadi ketika sumber daya dan permasalahan publik dikelola secara efektif, efisien, dan partisipatif. Ketua Komite Nasional Kebijakan Pemerintahan (KNKG) Mas Achmad Daniri berpendapat bahwa prinsip tata kelola yang lebih baik dapat membantu masyarakat secara strategis. Tata kelola yang baik, menurut UNDP, memiliki ciri-ciri sebagai berikut: partisipasi, keterbukaan, daya tanggap, berorientasi pada konsensus, keadilan, efisiensi dan efektivitas, akuntabilitas, dan visi strategis. (Dananar et al., 2022).

Walaupun kinerja organisasi membawa keberhasilan yang di pengaruhi oleh *good governance*. Namun, ada juga kendala yang terjadi seperti terjadinya korupsi, kolusi, nepotisme, pungutan liar, sewenang-wenang, dan lemahnya implementasi kebijakan. Efisiensi dan efektivitas lembaga-lembaga pemerintah Indonesia juga merupakan sumber masalah yang umum. Salah satu dari banyak masalah kinerja organisasi adalah kesederhanaan proses koordinasi formal dan pola hubungan (Meinitasari & Chaerudin, 2022). Hal ini

berkaitan dengan dampak alokasi tanggung jawab yang tidak tepat terhadap kualitas pelayanan publik. Tata kelola yang baik agak mempengaruhi kinerja organisasi, menurut penelitian (Anugerah, 2019). Semakin baik tata kelola pemerintahannya maka pegawai dikinerja organisasinya juga ikut baik.

Penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Ketika pemimpin membentuk budaya organisasinya, hal ini terlihat dari cara karyawan bertindak dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Inilah sebabnya mengapa tata kelola yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Mendukung dan mempertahankan cita-cita budaya perusahaan yang berorientasi pada kerakyatan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi, inisiatif *good governance* pemerintah, dan produktivitas karyawan. Dampak tata kelola yang baik terhadap kinerja organisasi akan semakin besar ketika budaya organisasi diperkuat. Hal ini sejalan dengan gagasan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dari pola kebiasaan, berinteraksi satu sama lain, dan pada akhirnya menjadi norma tentang bagaimana orang harus berpikir dan berperilaku dalam mencapai tujuan bersama (Manalu, 2021). Budaya lembaga mempunyai dampak yang signifikan terhadap kepribadian personelnnya. Kinerja lembaga akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas budaya organisasinya (Nurhazizah *et al.*, 2019). Dengan adanya budaya yang mendukung, para pegawai akan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga sangat menaruh perhatian pada kesuksesan agensi dan sangat bangga dengan pencapaiannya. Budaya yang baik biasanya mencakup komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta nilai-nilai dan etika kerja yang jelas dan diterima oleh seluruh anggota organisasi.

Ketika suatu organisasi mampu menciptakan dan memelihara budaya yang positif, hal ini akan memberikan dampak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi kerja para pegawainya. Dengan adanya budaya yang mendukung, para pegawai akan merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga sangat menaruh perhatian pada kesuksesan agensi dan sangat bangga dengan pencapaiannya. Budaya yang baik biasanya mencakup komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta nilai-nilai dan etika kerja yang jelas dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Selain itu, suasana yang mendorong penemuan dan kreativitas dapat dipupuk oleh perusahaan yang memiliki budaya yang baik. Pekerja akan lebih nyaman memberikan saran dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan kelompok. Lingkungan seperti ini selain memacu pertumbuhan individu pegawai, juga berpotensi mendorong perkembangan instansi secara keseluruhan. Namun, hal ini tidak terjadi secara otomatis. Membangun budaya organisasi yang baik

memerlukan usaha yang berkesinambungan dari pihak manajemen dan seluruh pegawai. Selain itu, diperlukan adanya kebijakan dan prosedur yang mendukung serta kepemimpinan yang mampu memberikan teladan yang baik

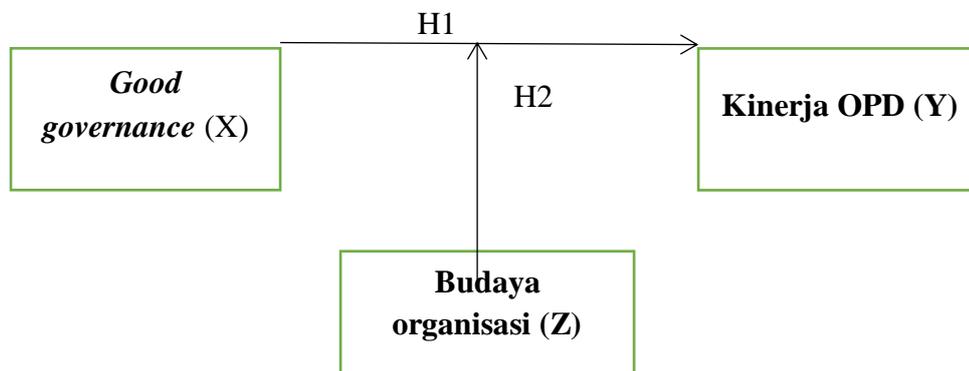
METODE

Penelitian kuantitatif menggunakan metodologi asosiatif yang digunakan. Populasi sampelnya adalah petugas yang bertugas dan sekretaris Polres Solok Kota. Penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai moderator untuk menjelaskan hubungan antara *good governance* (X), kinerja organisasi pemerintah daerah (Y), dan variabel independen *good governance* (X). Dalam penelitian ini, metode survei berdasarkan penyebaran kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Peneliti mengawasi penyebaran kuesioner dengan mengantarkannya secara pribadi ke topik penelitian. Skala Likert dengan lima kemungkinan tanggapan digunakan untuk menilai setiap variabel. Ini termasuk:

Tabel 1. Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber. Data diolah, 2024



Gambar 1. Kerangka pemikiran

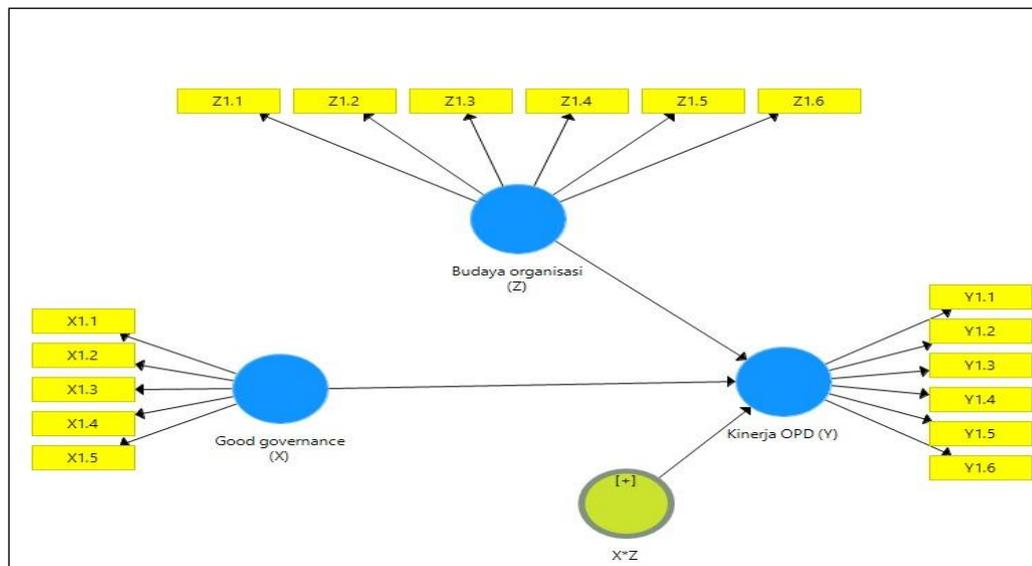
Berikut hipotesis kerja penelitian ini:

- H₁ : Organisasi perangkat daerah (OPD) dan kinerja organisasi sama-sama terkena dampak tata kelola yang efektif.
- H₂ : Dalam hal efektivitas perangkat daerah (OPD), budaya organisasi memperkuat dampak tata kelola yang unggul.

Data penelitian ini dievaluasi menggunakan SEM yang dieksekusi menggunakan software SEM-PLS. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi Kota Solok dengan kinerja organisasi perangkat daerah (OPD), maka kita akan menggunakan *good governance* sebagai variabel independen dan OPD sebagai variabel dependen.

HASIL

Penelitian ini prediksi korelasi yang diperoleh dari analisis data diuji menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) yang sering disebut dengan SmartPLS. Model ekterior dan internal digunakan dalam penyelidikan ini. Sedangkan untuk model eksternal terdiri dari dua uji yaitu validitas dan reliabilitas. Investigasi akan menggunakan model pengukuran berdasarkan SmartPLS 3.0, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2:



Gambar 2. Model pengukuran

Penelitian tersebut akan mendeskripsikan responden dan menjelaskan hasil pengujian hipotesis smartPLS dalam percakapan tersebut.

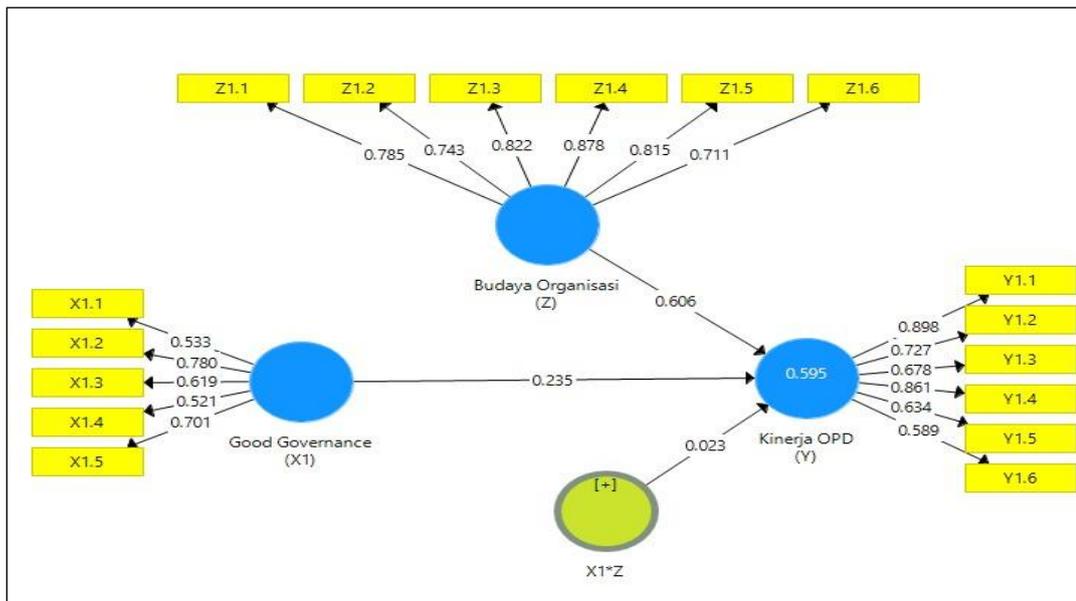
Tabel 2. Profil responden

No.	Keterangan	Total	Persentase
1.	Laki-laki	38	65,52%
2.	Perempuan	20	34,48%
	Total	58	100%
No.	Usia	Total	Persentase
1.	30-40 Tahun	3	5,17%
2.	41-50 Tahun	17	29,31%
3.	51-60 Tahun	36	62,06%
	Total	58	100%

Hasil Analisis Data

Uji Validity Dengan *Convergent Validity*

Saat mengevaluasi validitas konvergen, indikasi berdasarkan hubungan antara skor item/komponen dan skor konstruk, pemuatan faktor standar digunakan untuk menunjukkan besarnya hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dan konstraknya. Agar ukuran reflektif individu dianggap berkualitas tinggi, korelasinya dengan konstruk kepentingan harus lebih dari 0,70. Nilai pembebanan luar, yang berkisar antara 0,50-0,60, dianggap berada dalam rentang yang dapat diterima. Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3, model penelitian ini menghasilkan hasil sebagai berikut.



Gambar 3. Output diagram algoritma PLS

Pada tabel 2 menjelaskan nilai outer loading dimana angka yang dicetak merah harus di keluarkan dari model penelitian karna kurang dari < 0,70.

Tabel 2. Outer loading

Indikator	Budaya Organisasi_(Z)	Good Governance_(X)	Kinerja OPD_(Y)
X1.1		0,533	
X1.2		0,780	
X1.3		0,619	
X1.4		0,521	
X1.5		0,701	
Y1.1			0,898
Y1.2			0,727
Y1.3			0,678
Y1.4			0,861
Y1.5			0,634
Y1.6			0,589

Z1.1	0,785
Z1.2	0,743
Z1.3	0,822
Z1.4	0,878
Z1.5	0,815
Z1.6	0,711

Setelah angka yang warna merah di hapuskan, dapat dilihat dari tabel 3.

Tabel 3, Outer loading (yang sudah diperbaiki)

Indikator	Budaya Organisasi_(Z)	Good Governance_(X)	Kinerja OPD_(Y)
X1.2		0,780	
X1.5		0,701	
Y1.1			0,898
Y1.2			0,727
Y1.4			0,861
Z1.1	0,785		
Z1.2	0,743		
Z1.3	0,822		
Z1.4	0,878		
Z1.5	0,815		
Z1.6	0,711		

Indikator-indikator untuk masing-masing variabel laten sah atau mempunyai korelasi yang kuat dengan variabel-variabel yang sudah ada, karena nilai faktor pemuatannya lebih tinggi dari 0,70, seperti terlihat pada tabel di atas.

Average Variance Extracted (AVE)

Teknik lain untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai validitas diskriminan suatu konstruk dikatakan kuat jika akar AVE-nya lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Sebagai indikasi tersembunyi, AVE seringkali menyumbang lebih dari setengah varian indikator. Untuk memastikan bahwa setidaknya setengah dari fluktuasi indikator dapat ditangkap, nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Berikut nilai AVE yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi_(Z)	0,629
Good Governance_(X)	0,717
Kinerja OPD_(Y)	0,774

Jika nilai AVE lebih dari 0,50, variasi tersebut dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, karena nilai AVE-nya $0,629 > 0,50$ Untuk kinerja organisasi perangkat daerah nilai AVE-nya $0,774 > 0,50$, dan untuk *good governance* $0,717 > 0,50$, sehingga disimpulkan bahwa variasi indikator dapat dijelaskan.

Composite Reliability

Sedang menilai nilai ketergantungan asli suatu variabel. Nilai yang dapat diterima atau layak adalah yang lebih dari 0,70. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil nilai ketergantungan Komposit.

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Budaya Organisasi_(Z)	0,910
Good Governance_(X)	0,835
Kinerja OPD_(Y)	0,911

Nilai ketergantungan Komposit lebih dari 0,70 menurut tabel ini. Seluruh indikator konstruk telah lolos uji reliabilitas, sehingga dapat dikatakan semuanya dapat diandalkan.

Croanbach's Alpha

Merupakan metode statistik untuk menentukan sejauh mana pengujian data atau ketergantungan instrumen mempunyai struktur internal yang konsisten. Hal ini dianggap dapat diterima karena nilainya lebih dari 0,60. Berikut tabel hasil *Croanbach's Alpha*.

Tabel 5. Nilai *Croanbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi_(Z)	0,882
Good Governance_(X)	0,606
Kinerja OPD_(Y)	0,854

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai *Croanbach's Alpha* nya $>0,60$. Semua indikatornya dapat dikatakan valid karna $>0,60 - >0,80$, Seluruh indikator build lolos uji reliabilitas, sehingga dapat diambil kesimpulan.

R-Square

Diterapkan untuk menentukan sebaran perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Nilai R-Square sedang sebesar 0,50, lemah sebesar 0,25, dan tinggi sebesar 0,75. Tabel hasil R-Square ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 6. Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja OPD_(Y)	0,511	0,480

R-Square dianggap buruk dengan nilai $0,511 > 0,25$ menurut tabel ini. Kita dapat menyimpulkan bahwa faktor lain di luar model yang diusulkan menyumbang 48,9% varian perubahan variabel dependen, sedangkan variabel independen menyumbang 51,1% variasi.

Model Fit

Kesesuaian model dinilai menggunakan tes ini. Residu akar rata-rata kuadrat terstandar (SRMSR) adalah metrik yang berguna untuk menguji kesesuaian model. SRMSR ini menghitung perbedaan rata-rata antara korelasi aktual dan prediksi. Normal Fit Index (NFI) adalah metrik lain yang dapat diperiksa. Nilai NFI dianggap lebih baik jika berkisar pada 1. Sedangkan jika nilai SRMSR $< 0,10$ atau $0,08$ maka model dianggap cocok.

Berikut hasil dari nilai SRMSR:

Tabel 7. Hasil SRMSR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,093	0,093

Nilai Normal Fit Index (NFI) sebesar $0,093$ mendekati 1, dan nilai Standardized Root Mean Square (SMRS) kurang dari $0,10$ atau $0,09$. Angka-angka tersebut menunjukkan bahwa model yang disarankan dalam penelitian ini secara umum sangat baik dan sesuai, berdasarkan tabel berikut. Normal Fit Index (NFI) adalah metrik lain yang dapat diperiksa. Nilai NFI dianggap lebih baik jika berkisar pada 1.

Tabel 8. Hasil NFI

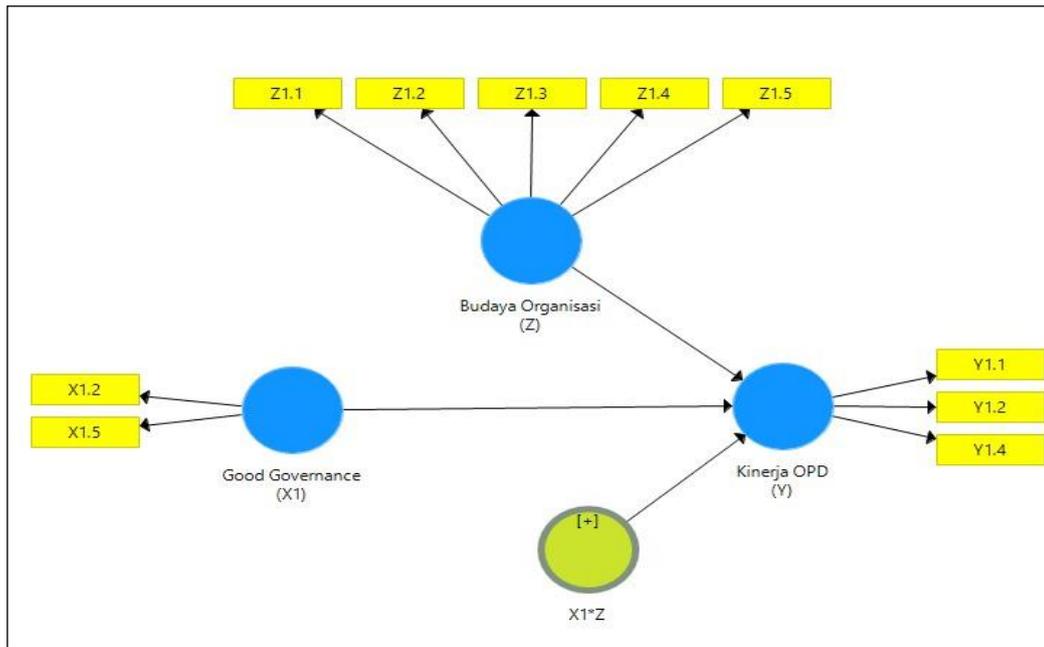
	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,717	0,716

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai NFI adalah $0,717$ yang mendekati 1 sehingga dianggap lebih baik. Model yang diusulkan sudah sangat baik dan sesuai secara umum, terlihat dari hasilnya.

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, peneliti membandingkan temuan mereka dengan tujuan awal untuk membuat penilaian. Probabilitas dan T-statistik mengungkapkan hasil pengujian hipotesis. Hipotesis nol ditolak jika dan hanya jika T-statistik lebih besar dari 1,96. Pada saat

yang sama, jika kita mempertimbangkannya dari sudut pandang probabilitas, kita dapat menerima hipotesis jika nilai P kurang dari 0,05. Hasil model struktural dari model bootstrapping ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Output diagram dari *bootstrapping*

Tabel berikut menampilkan koefisien rute yang menunjukkan hasil pengujian hipotesis.

Tabel 9. Hasil *Path Coefficients* Pengaruh Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hipotesis	Hasil
Good Governanc_(X) -> Kinerja OPD_(Y)	0,146	0,125	0,910	0,363	H1	Ditolak

Berdasarkan tabel tersebut dapat diinterpretasikan terlihat bahwa dari nilai T-statistik pengaruh antara Good Governanc (Z) terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (Y) adalah $0,910 < 1,96$ dengan nilai probabilitas P value sebesar $0,363 > 0,05$ yang dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel atau hipotesis ditolak.

Tabel 10. Hasil *Path Coefficients* Moderasi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hipotesis	Hasil
Good Governanc_(X) -> Kinerja OPD_(Y)	-0,075	-0,088	0,671	0,502	H2	Ditolak

Terbukti dari t-statistik sebesar $0,671 < 1,96$ dan P value $0,502 > 0,05$ bahwa Variabel Budaya Organisasi (Z) tidak memitigasi dampak tata kelola yang baik (X) terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (Y). Akibatnya, hipotesis nol ditolak atau tidak menunjukkan pengaruh.

DISKUSI

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Dengan nilai T-statistik sebesar $0,910 < 1,96$ dan nilai probabilitas P sebesar $0,363 > 0,05$ maka analisis statistik penelitian ini menegaskan bahwa hipotesis nol (H_1) diterima. Hal ini dapat menyangkal hipotesis nol atau menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dipermasalahkan tidak berinteraksi satu sama lain. Hasil penelitian ini bertentangan dengan pendapat Riza Pramita Anugerah (2019) yang menemukan bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah yang efisien dan sukses merupakan akibat langsung dari tata kelola pemerintahan yang baik. Menurut Anugerah, jika pemerintahannya baik, maka seluruh pegawainya akan produktif. Penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak pada seberapa baik lembaga pemerintah daerah menjalankan tugasnya, terutama penelitian yang dilakukan oleh Dharu dan Wahida Hwati (2021). Agar masyarakat Indonesia dapat merasakan manfaat dari inisiatif pemerintah tersebut, maka terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik menjadi tujuan bersama.

Salah satu prinsip *good governance* adalah akuntabilitas. Kurangnya dukungan kepala daerah tentang akuntabilitas menyebabkan tidak efektifnya implementasi *good governance* di kota solok, hal ini didukung dari penelitian (Hariyanto & Harahap, 2018) di Kota Solok di sampaikan bahwa kurangnya dukungan kepala daerah tentang akuntabilitas, akuntabilitas ini sendiri adalah salah satu prinsip dari *good governance*. Pimpinan yang tidak menunjukkan komitmen terhadap transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik dapat menghambat implementasi *good governance*. Seharusnya pemimpin yang terpilih untuk menduduki jabatannya mampu memberikan contoh kepemimpinan yang baik kepada anggotanya.

Pengaruh *Good Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Analisis statistik penelitian ini mengarah pada pembatalan hipotesis nol (H_2). Untuk menolak hipotesis, terlihat nilai T-statistik sebesar $0,671 < 1,96$ dan nilai P sebesar $0,502 < 0,05$. Dengan demikian, budaya perusahaan tidak banyak berpengaruh terhadap tata kelola yang efektif terhadap kinerja OPD. Pengaruh tata kelola yang baik terhadap kinerja organisasi

bergantung pada budaya. Dharu, Hening Sari Dhaezan (2021) sampai pada kesimpulan serupa, menyatakan bahwa tata kelola yang kuat tidak berdampak kecil terhadap efektivitas organisasi lokal. Temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Riza Pramita A. Nugerah (2019) yang menemukan bahwa budaya perusahaan yang kuat meningkatkan dampak kepemimpinan yang efektif terhadap efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah daerah.

Tata kelola yang baik dan berfungsinya organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Solok tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi, menurut penelitian ini. Tidak terdapat hubungan antara kinerja OPD dengan tata kelola pemerintahan yang baik di Kota Solok berdasarkan hipotesis pertama. Para pemimpin suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya perusahaan, dan tata kelola yang baik hanya dapat berhasil jika mereka merestui mereka.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) dapat disimpulkan berdasarkan penelitian dan pengolahan data penelitian tesis. Hipotesis ini menyatakan *good governance* (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi perangkat daerah (Y). Penelitian dilakukan di OPD Kota Solok dengan jumlah kantor OPD sebanyak 29 orang dan responden sebanyak 58 orang, dan budaya organisasi digunakan sebagai variabel moderasi. Karena T-statistiknya kurang dari 1,96, jelas bahwa tata kelola yang kuat akan terhambat dalam pelaksanaan kinerja OPD. Temuan hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa kinerja organisasi perangkat daerah tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi (Z), artinya tata kelola yang unggul (X) tidak mempunyai pengaruh moderasi terhadap Y. Budaya organisasi tidak memitigasi pengaruh tata kelola yang unggul terhadap kinerja OPD, karena T-statistiknya kurang dari 1,96.

REKOMENDASI

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat bermanfaat: pertama, peneliti harus memperluas fokus penelitiannya dengan melihat departemen rawat jalan (OPD) lain di kabupaten atau kota yang sama atau berdekatan; kedua, mereka harus mengumpulkan lebih banyak sampel dari setiap OPD di Kota Solok, seperti menambahkan kelola keuangan atau administrasi keuangannya. Selain itu, pemerintah daerah, khususnya di wilayah Kota Solok, dapat menggunakan data dan saran yang diberikan oleh penelitian ini untuk memastikan bahwa kepala daerah memberikan dukungan penuh terhadap tata kelola pemerintahan yang baik guna mencapai kinerja daerah yang kuat.

REFERENSI

- Abdillah, W. dan, & Jogiyanto, H (2015). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis.*
- Anugerah, R. P (2019). *Pengaruh Good Governance, Desentralisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Pekanbaru).* *Pekbis Jurnal*, 11(3), 179–188. <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/view/7862>
- Berliana, N (2021). *Landasan Teori. Dasar-Dasar Ilmu Politik*, 17–39.
- Buleleng, P (2017). *Pengertian, Prinsip Dan Penerapan Good Governance Di Indonesia | Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.* In *Pemerintah Kabupaten Buleleng Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.* <https://prokomsetda.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/pengertian-prinsip-dan-penerapan-good-governance-di-indonesia-99>
- Claraini, C., Savitri, E., & Wiguna, M (2017). *Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir).* *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 3110–3123. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/15720>
- Dan, A (2023). *kinerja pemerintah daerah (Studi Empiris Pada OPD di Kota Solok).*
- Danar, O. R., Ramadhani, G. Z., & Anggriawan, T (2022). *Kajian Penerapan Good Governance Dalam Meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Malang.* *Pangripta*, 5(2), 970–983. <https://doi.org/10.58411/pangripta.v5i2.150>
- Dewi, anggita kurnia (2018). *Pengaruh Good Governance, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah (Studi Kasus Pada Pegawai Kec Dikabupatn Jepara).* 01, 1–23.
- Edinov, S., Taufik, T., Basri, Y. M., Indrawati, N., & DP, E. N (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Good Governance dengan Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi.* *Owner*, 6(4), 3815–3824. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i4.1192>
- Ghozali, I., & Hengky, L (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2.*
- Hermansyah, I (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode.* <https://www.kabarsumbar.com/berita/mantan-kadis-klh-kota-solok-terseret-kasus-dugaan-korupsi/>
- Imelda Manalu (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sammyung Precision Batam.* 62.
- Janah, nurma lailatul (n.d.). *Pengaruh Good Governance Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Di Pemerintah Kabupaten Cilacap) the effect of good governance and internal control system on.*
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B (2016). *Analisis Regresi: Dasar Dan Penerapannya Dengan R.*

- Maranjaya, A. K (2022). *Good Governance Sebagai Tolak Ukur Untuk Mengukur Kinerja Pemerintahan. Jurnal Sosial Teknologi*, 2(11), 929–941. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v2i11.474>
- Marisa, sari hogi (2023) (n.d.). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Good Governance, Komitmen Organisasi, Kopetensi Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Boyolali.*
- Meinitasari, N., & Chaerudin (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z (2022). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen Edisi Ketiga.*
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Satuan Kerja Perangkat Daerah.*
- Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Kinerja.*
- Putri, V. K. M (2022). *Pengertian Good Governance dan Prinsipnya.* In *Kompas.com* (p. 1).
- Regiana, L (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Learning Organization pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI.* *Jurnal OE*, VI(2), 164–185.
- Sahir, S. H (2022). *Metodologi Penelitian.*
- Sari, H. D. D (2021). *Pengaruh Good Governance , Komitmen Organisasi dan Pengawasan Inetrnal Terhadap Kinerja OPD : Budaya Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi.* *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4), 1–25.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan.* *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Suparyanto dan Rosad (2022). *Pengertian Kinerja Menurut Nurjaya Dkk.* *Suparyanto Dan Rosad*, 1–13. <http://repo.darmajaya.ac.id/7668/2/BAB II.pdf>
- Syamsudin, A (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Strategi Sumber Daya Manusia Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Rektorat Universitas Palangka Raya).* *Edunomics Journal*, 4(2), 87–102.
- Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.*
- Wreta, A (2022). *Indikator Kinerja Karyawan: Pengertian, Contoh, dan Manfaatnya.* In *Detikfinance.*
- Yuliana, N. S (2013). *Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Bidang Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaraan.* *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1455>
- Zeyn, E (2011). *Pengaruh Good Governance Dan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi.* *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 21. <https://doi.org/10.22219/jrak.v1i1.497>