

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Good Governance* dengan Sumber Daya Manusia sebagai Variabel Moderasi

Sally Edinov^{1*}, Taufeni Taufik², Yesi Mutia Basri³, Novita Indrawati⁴, Emrinaldi Nur DP⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Riau, Indonesia
sally.edinov1890@grad.unri.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 25 Agustus 2022
Disetujui : 6 September 2022
Dipublikasi : 1 Oktober 2022

ABSTRACT

This study aims to find the empirical evidence of the influence about the Government's of Internal Control System, Fixed Assets Administration, Organizational Culture, Organizational Commitment and Information Technology on Good Governance with Human Resources as the moderating variable. This research was conducted in the work unit of Directorate General of Natural Resources and Ecosystem Conservation, the Ministry of Environment and Forestry. The sampling technique used is the census d method by sending a questionnaire to the Nation Civil Apparatus using the application of Financial Accounting System at the agency level. Of the 225 questionnaires distributed, 218 were processed using WarpPLS 7.0 analysis. The results of the study prove that there is an influence of the Government's Internal Control System and Fixed Assets Administration on Good Governance. Meanwhile, Organizational Culture, Organizational Commitment and Information Technology cannot affect Good Governance. Human Resources are only able to moderate the relationship between the Government's Internal Control System and Fixed Assets Administration with Good Governance but are not able to moderate the relationship between Organizational Culture, Organizational Commitment, Information Technology and Good Governance.

Keywords: *Good Governance Factors; Moderation of Human Resources.*

PENDAHULUAN

Saat ini tuntutan terhadap terwujudnya *Good Governance* sangat diperlukan terutama di instansi pemerintah di Indonesia (Riwukore *et al*, 2022) sementara implementasi *Good Governance* di Indonesia masih dikatakan belum baik. Nanda *et al* (2020) yang mengkategorikan Indonesia sebagai negara dengan kualitas rendah, sejajar dengan Cina, Nepal & Pakistan. Nanda *et al* (2020) menyatakan bahwa Indonesia hanya menduduki posisi di rangking yang paling bawah dengan besaran indeks Efisiensi Peradilan 2,50, indeks Korupsi 2,15 & indeks *Good Governance* 2,88. Riset *The Worldwide Governance Indicators* (WGI), menunjukkan bahwa nilai dari enam indikator tata kelola pemerintahan Indonesia Tahun 2021 berada pada urutan ke 42 dari 180 negara di dunia dengan skor nilai 58,7 dari skor nilai tertinggi sebesar 73,2 yang diperoleh Estonia. Data ini memperlihatkan masih belum maksimalnya penerapan tata kelola pemerintah yang baik terutama pada pemerintah pusat (Khairudin *et al*, 2022).

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya *Good Governance* di Indonesia, diantaranya ialah Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP). SPIP diperlukan dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dimana SPIP berpengaruh positif terhadap penerapan *Good Governance*. Jika SPIP semakin baik, maka penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintah akan semakin baik pula (Sari & Mailoor *et al*, 2017; Yunus, 2018; Haura *et al*, 2019; Haeli & Prabawa *et al*, 2020). Namun tidak sependapat dengan Ponto *et al* (2020) yang menyatakan bahwa Sistem



Pengendalian Internal tidak memiliki pengaruh terhadap penerapan *Good Governance* yang optimal.

Faktor kedua yang juga dapat mempengaruhi *Good Governance* ialah Penatausahaan Aset Tetap (PAT). Aisyah (2021) mengatakan akuntabilitas & transparansi memiliki pengaruh positif terhadap pengelolaan aset tetap pemerintah. Namun tidak sejalan dengan Setiabudhi (2019) yang menyatakan bahwa kegiatan pengelolaan aset haruslah dapat menghasilkan keuntungan melalui metode pemanfaatan aset dengan memaksimalkan manfaat dari Sumber Daya BMN/D dalam penyelenggaraan pemerintah baik pemerintahan di negara maupun di daerah.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi *Good Governance* ialah Budaya Organisasi (BO). Menurut Yateno (2020), BO merupakan nilai-nilai inti yang berfungsi untuk menanamkan prinsip-prinsip dasar & cita-cita dalam tenaga kerja organisasi. Dari pengertian BO tersebut Aparatur Sipil Negara dapat termotivasi untuk memiliki kinerja pelayanan publik yang baik sehingga hal tersebut akan mendukung penerapan prinsip *Good Governance*. Erayanti *et al* (2021) & Sari (2017) menyatakan BO memiliki pengaruh secara positif & signifikan terhadap penerapan *Good Governance*. Namun tidak sependapat dengan (Mailoor *et al*, 2017) bahwa BO memberikan pengaruh yang negatif & tidak signifikan terhadap Penerapan *Good Governance* yang optimal.

Faktor keempat untuk mewujudkan *Good Governance* ialah Komitmen Organisasi (KO). Menurut Yateno (2020), KO merupakan kondisi psikologis untuk mengkoneksikan hubungan karyawan dengan organisasi & mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari organisasi. Karyawan perlu memiliki keyakinan agar organisasi dapat berhasil mencapai tujuannya yaitu dengan memberikan pelayanan publik yang sesuai prinsip *Good Governance* yang telah ditetapkan. Sari & Rantelangi (2017) berpendapat bahwa KO memiliki pengaruh positif terhadap penerapan *Good Governance* yang optimal. Namun tidak sependapat dengan Jefri (2018), KO tidak berpengaruh terhadap penerapan *Good Governance* yang optimal.

Faktor kelima selain SPIP, PAT, BO & KO ialah Teknologi Informasi (TI). TI juga perlu diterapkan dalam mewujudkan *Good Governance*, karena digunakan untuk mengubah data dengan menggunakan komputer sebagai alat utama menjadi informasi yang baik. Hal ini akan menghasilkan produksi informasi berkualitas tinggi dan tepat waktu (Syafnidawaty, 2020). Ponto *et al* (2020) menyatakan bahwa TI apabila dimanfaatkan dengan baik dalam proses bekerja, akan berdampak pada Penerapan *Good Governance* yang optimal. Sedangkan Farnita & Junaidi (2020) mengatakan TI memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap Implementasi *Good Governance* yang optimal.

Good Governance dengan faktor-faktor seperti SPIP, PAT, BO, KO & TI masih harus diperkuat dengan variabel Sumber Daya Manusia (SDM) berupa kompetensi kerja aparatur negara agar seluruh fungsi Pemerintah berjalan sesuai dengan aturan karena perbedaan individu mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan (Chuang *et al*, 2019). Untuk mewujudkan *Good Governance* yang optimal diperlukan aparatur negara yang siap berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2019), sementara banyak aparatur negara belum optimal dalam melakukan pengelolaan sesuai dengan yang dikehendaki aturan sehingga variabel SDM berupa kompetensi kerja dinilai dapat memperkuat faktor-faktor yang mempengaruhi *Good Governance* sehingga riset ini bertujuan untuk menguji variabel SPIP, PAT, BO, KO & TI dengan menambahkan kebaruan variabel SDM berupa kompetensi kerja sebagai variabel pemoderasi khususnya pada lingkup Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan.

STUDI LITERATUR

Teori Stewardship

Teori *Stewardship* ialah teori yang menempatkan kepentingan masyarakat (*agent*) sebagai prioritas yang harus dilakukan, sehingga sektor publik dituntut untuk selalu berorientasi pada perbaikan kinerja secara terus menerus untuk kepentingan organisasi (*steward*) (Faridani *et al*, 2021). Teori ini mengasumsikan SDM dengan mengimplementasikan TI untuk meningkatkan efektivitas Pengendalian Internal dalam PAT untuk menciptakan BO yang baik & kuat serta didukung oleh KO untuk menghasilkan *Good Governance* yang optimal.



Good Governance (GG)

Menurut Sedarmayanti (2019), GG ialah serangkaian nilai yang merupakan aspek-aspek fungsional dalam interaksi antara pemerintah & masyarakat berkenaan dengan kepentingan pemenuhan kebutuhan serta keinginan guna mencapai keadilan-kesejahteraan sosial. GG terwujud apabila di dalamnya terdapat 2 unsur penting, berupa: orientasi ideal negara yang terarah pada pencapaian tujuan bernegara & pemerintahan yang berfungsi ideal serta efektif dalam mencapai tujuan bernegara.

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

PP 60 Tahun 2008, SPIP ialah proses yang integral pada tindakan & kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan & seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif & efisien. Haeli (2020); Haura *et al* (2019); Sari & Mailoor *et al* (2017) menyatakan bahwa SPIP memiliki pengaruh terhadap *Good Governance*.

H₁: SPIP berpengaruh terhadap Good Governance.

Penatausahaan Aset Tetap (PAT)

PAT meliputi BMN yang dilakukan penatausahaan untuk tertib administrasi karena Laporan yang disusun digunakan dalam neraca pemerintah pusat & dilaksanakan sesuai azas fungsional, azas kepastian hukum, azas transparansi & keterbukaan, azas efisiensi, azas akuntabilitas & kepastian nilai. Gerriyent *et al* (2021) menyatakan bahwa Pengaturan pertanggungjawaban hukum dalam mengelola BMN sangat perlu dilakukan dalam rangka mewujudkan *Good Governance*. Setiabudhi (2019) Peran dari Pengelolaan Aset Tetap Pemerintah terhadap pembangunan dengan konstruksi hukum yang ideal dapat mencerminkan *Good Governance*.

H₂: PAT berpengaruh terhadap Good Governance.

Budaya Organisasi (BO)

Yateno (2020) menyatakan bahwa BO merupakan seperangkat nilai & mitos yang mengkomunikasikan landasan nilai serta keyakinan pada para karyawan. Erayanti *et al* (2021) BO berpengaruh signifikan terhadap penerapan *Good Governance* yang optimal. Menurut Nurhazizal *et al* (2019), BO membentuk karakteristik pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi. Bila karakteristik yang terbentuk baik, sebuah instansi cenderung mudah melakukan *Good Governance* pada instansinya.

H₃: BO berpengaruh terhadap Good Governance.

Komitmen Organisasi (KO)

Menurut Yateno (2020), KO ialah kondisi psikologis untuk mengkoneksikan hubungan karyawan terhadap organisasi & mempengaruhi keputusan mereka untuk lanjut atau menyerah dari organisasi. KO memiliki pengaruh positif terhadap *Good Governance* (Yunasdi, 2020 & Sari, 2017).

H₄: KO berpengaruh terhadap Good Governance.

Teknologi Informasi (TI)

Menurut Syafnidawaty (2020), TI ialah informasi strategis yang digunakan dalam mengambil keputusan dengan menggunakan komputer sebagai alat utama untuk olah data jadi informasi bermanfaat. Pemanfaatan TI memiliki pengaruh signifikan terhadap *Good Governance* (Ponto *et al*, 2020; Farnita *et al*, 2020).

H₅: TI berpengaruh terhadap Good Governance.

Sumber Daya Manusia (SDM)

Andrianto (2017), SDM ialah kemampuan manusia dalam menunaikan tugas. SDM diukur dengan mempergunakan indikator berupa Pendidikan, Pelatihan & Pengalaman. Penilaian kapasitas & kualitas SDM dalam pelaksanaan suatu fungsi dilihat dari tanggung jawab yang

tertuang dalam deskripsi jabatan sebagai dasar pelaksanaan tugas, Kompetensi SDM sangat penting bagi aparatur negara dalam mewujudkan *Good Governance* karena sangat mempengaruhi aspek akuntabilitas & transparansi (Nurlis & Yadiati, 2017 serta Erliyanti, 2021). Pemahaman terhadap SPIP secara tepat dapat terlahir dari SDM dengan kompetensi yang mampu untuk mengimplementasikan SPIP secara konsisten serta sesuai aturan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Yunus & Jefri (2018) melaporkan kalau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan SDM yang tinggi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, sehingga bisa menunjang terwujudnya *Good Governance* yang baik. (Gerriyent *et al*, 2021 & Setiabudhi, 2019) menyatakan SDM yang berkompentensi dibutuhkan untuk melakukan pengaturan pertanggungjawaban hukum dalam pengelolaan BMN dalam mewujudkan *Good Governance*. BO mempengaruhi cara karyawan bekerja dengan karyawan lainnya (Yateno, 2020). Erayanti *et al* (2021); Aprilia (2018); Mailoor *et al* (2017) melaporkan bahwa BO memiliki pengaruh signifikan terhadap *Good Governance* apabila dikelola secara tepat. Sari & Rantelangi (2017) serta Haura *et al* (2019) berpendapat bahwa SDM sangat dibutuhkan perannya dalam memegang teguh Komitmen terhadap Organisasi tempat bekerja agar dapat mewujudkan *Good Governance* yang maksimal. Farnita *et al* (2020) menyatakan bahwa kontribusi SDM sangat dibutuhkan untuk menerapkan TI dalam rangka mewujudkan *Good Governance* yang maksimal.

H₆: SDM dapat memoderasi hubungan antara SPIP dengan *Good Governance*.

H₇: SDM dapat memoderasi hubungan antara PAT dengan *Good Governance*.

H₈: SDM dapat memoderasi hubungan antara BO dengan *Good Governance*.

H₉: SDM dapat memoderasi hubungan antara KO dengan *Good Governance*.

H₁₀: SDM dapat memoderasi hubungan antara TI dengan *Good Governance*.

METODE

Populasi penelitian sebanyak 75 Satuan Kerja Dirjen KSDAE Kementerian LHK. Metode sampel yang digunakan metode sensus (*non probability sample*) & responden tiap satuan kerja sebanyak 3 orang yaitu pegawai yang melaksanakan aplikasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) sehingga diperoleh 225 responden. Jenis data ialah data kuantitatif. Sumber data ialah data primer dari kuesioner yang disebarakan melalui *whatsapp* grup SAIBA SIMAKBMN KSDAE kepada 225 responden yang bertanggung jawab terhadap aplikasi Sistem Akuntansi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI). Metode analisis data ialah program *WarpPLS* 7.0. Variabel diukur dengan 5 point skala likert. Skala 1 “sangat rendah” & skala 5 “sangat tinggi”. Pengukuran *GG* dengan 7 indikator mengacu pada Yohana (2020), SPIP diukur dengan 5 indikator mengacu kepada Safrizal (2018), Penatausahaan Aset Tetap diukur dengan 3 indikator mengacu pada PP No. 71/2010, Budaya Organisasi diukur dengan 7 indikator mengacu pada Aprilia (2018), Komitmen Organisasi diukur dengan 3 indikator mengacu pada Raharjo (2017), Teknologi Informasi diukur dengan 2 indikator mengacu pada Sedarmayanti (2019). Terakhir variabel SDM berupa kompetensi kerja diukur mengacu Faridani (2021) dengan 3 indikator.

HASIL

Descriptive Statistical Test

Nilai rata-rata semua variabel menunjukkan data cukup baik disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. *Descriptive Statistical Test*

<i>Latent Variable</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>
<i>GG</i>	218	26	50	42,64	4,756
<i>SPIP</i>	218	64	145	115,58	16,069
<i>PAT</i>	218	22	50	42,19	5,136
<i>BO</i>	218	155	275	219,08	26,013
<i>KO</i>	218	48	110	72,55	11,599
<i>TI</i>	218	26	50	41,63	4,762
<i>SDM</i>	218	13	45	30,80	5,737

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022



Indicator of Reliability Test

Tabel 2. *Indicator of Reliability Test*

	<i>Composite of Reliability</i>	<i>The Cronbach's Alpha</i>	<i>AVE</i>
X1 (SPIP)	0.979	0.978	0.618
X2 (PAT)	0.940	0.929	0.612
X3 (BO)	0.983	0.982	0.517
X4 (KO)	0.928	0.918	0.373*
X5 (TI)	0.922	0.903	0.550
Y (GG)	0.911	0.892	0.508
Z (SDM)	0.905	0.882	0.518

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Ditabel 2 *Cronbach's Alpha* masing-masing indikator lebih > dari 0.7, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel sudah *reliable*.

Coefficient of Determination Result

Tabel 3. *Coefficient of Determination Result*

Pengaruh	R Square
X1, X2, X3, X4, X5, X1*Z, X2*Z, X3*Z, X4*Z, X5*Z → Y	0.821

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

Nilai *R-Squared Good Governance* pada tabel 3 sebesar 0,821 artinya pengaruh SPIP, Penatausahaan Aset Tetap, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi & SDM terhadap *Good Governance* ialah sebesar 82,1% sedangkan sisanya yaitu 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hypothesis Test Result

Tabel 4. *Hypothesis Test Result*

Uji Hipotesis		P-value	Path Coefficient	Keterangan
H ₁	SPIP → GG	<0,001	0,649	Terima
H ₂	PAT → GG	<0,001	0,224	Terima
H ₃	BO → GG	0,162	0,066	Tolak
H ₄	KO → GG	0,215	0,053	Tolak
H ₅	TI → GG	0,319	0,032	Tolak
H ₆	SPIP → GG dengan SDM sebagai Variabel Moderasi	0,030	0,125	Terima
H ₇	PAT → GG dengan SDM sebagai Variabel Moderasi	0,003	0,180	Terima
H ₈	BO → GG dengan SDM sebagai Variabel Moderasi	0,128	0,076	Tolak
H ₉	KO → GG dengan SDM sebagai Variabel Moderasi	0,112	0,081	Tolak
H ₁₀	TI → GG dengan SDM sebagai Variabel Moderasi	0,145	-0,071	Tolak

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap *Good Governance*

Hipotesis pertama (H₁) diterima, nilai *P-value* signifikan < 0,001 ($\alpha < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh terhadap *Good*



Governance dengan *path coefficient* sebesar 0,649 (hubungan positif). Hasil penelitian ini sejalan dengan Sari & Mailoor *et al* (2017); Yunus (2018), Haura *et al* (2019), Haeli, Wafa *et al*, serta Prabawa *et al* (2020) namun berbeda dengan Ponto *et al* (2020). Adanya komitmen dari Pimpinan & seluruh pegawai dalam melaksanakan SPIP secara optimal sesuai PP No. 60/2008, hal ini akan mendukung terwujudnya *Good Governance*.

Pengaruh Penatausahaan Aset Tetap terhadap *Good Governance*

Hipotesis kedua (H_2) diterima, nilai *P-value* signifikan $< 0,001$ ($\alpha < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Penatausahaan Aset Tetap berpengaruh terhadap *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,224 (hubungan positif). Hasil ini mendukung Gerriyent *et al* (2021) Pengaturan pertanggungjawaban hukum dalam pengelolaan BMN dilakukan dalam rangka mewujudkan *Good Governance* & juga Setiabudhi (2019) Peran dari Pengelolaan Aset Tetap Pemerintah terhadap pembangunan dengan konstruksi hukum yang ideal akan dapat mencerminkan penyelenggaraan *Good Governance*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Good Governance*

Hipotesis ketiga (H_3) ditolak, nilai *P-value* signifikan $= 0,162$ ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak mampu memberikan pengaruh terhadap *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,066 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan (Erayanti *et al*, 2021; Jefri & Aprilia, 2018) & lebih sejalan dengan Mailoor *et al* (2017) dimana Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Penerapan *Good Governance*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Good Governance*

Hipotesis keempat (H_4) ditolak, nilai *P-value* signifikan $= 0,215$ ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memberikan pengaruh terhadap *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,053 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan (Sari & Rantelangi *et al*, 2017) & lebih sejalan dengan Jefri (2018) dimana Komitmen Organisasi memiliki hubungan tidak signifikan terhadap *Good Governance* sehingga Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Good Governance* secara langsung.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap *Good Governance*

Hipotesis kelima (H_5) ditolak, nilai *P-value* signifikan $= 0,319$ ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Teknologi Informasi tidak mampu memberikan pengaruh terhadap *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,032 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan Ponto *et al* (2020); Farnita *et al* (2020, lebih sejalan dengan Rentika (2017) dimana Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap *Good Governance* sehingga Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap *Good Governance* secara langsung.

SDM dapat memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan *Good Governance*

Hipotesis keenam (H_6) diterima, nilai *P-value* signifikan $= 0,030$ ($\alpha < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM mampu memoderasi hubungan antara SPIP dengan *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,125 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan Faridani *et al* (2021) & lebih sejalan dengan Yunus (2018) serta Nurlis & Yadiati (2017) dimana keberhasilan organisasi mencapai tujuan ditentukan oleh kompetensi SDM yang berada didalam organisasi itu sendiri. Peran SDM dalam organisasi publik ditekankan pada kemampuan mereka memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat, sehingga organisasi tersebut akan tetap memiliki reputasi kinerja yang selalu unggul & akuntabel dimata masyarakat.

SDM dapat memoderasi hubungan antara Penatausahaan Aset Tetap dengan *Good Governance*

Hipotesis ketujuh (H_7) diterima, nilai *P-value* signifikan = 0,003 ($\alpha < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM mampu memoderasi hubungan antara Penatausahaan Aset Tetap dengan *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,180 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan Faridani *et al* (2021) & lebih sejalan dengan Yunus (2018) serta Nurlis & Yadiati (2017) yang menyatakan keberhasilan organisasi mencapai tujuan ditentukan oleh kompetensi SDM yang ada didalam organisasi tersebut karena peran SDM didalam organisasi publik ditekankan pada kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, sehingga reputasi organisasi tetap unggul & akuntabel dimata masyarakat.

SDM dapat memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Good Governance*

Hipotesis kedelapan (H_8) ditolak, nilai *P-value* signifikan = 0,128 ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM tidak mampu memoderasi hubungan antara Budaya Organisasi dengan *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,076 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan Faridani *et al* (2021) & lebih sejalan dengan Jefri (2018) dimana dikatakan bahwa jika pegawai tidak memiliki budaya organisasi yang kuat dalam memberikan pelayanan publik maka pelayanan publik tidak akan dapat berjalan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan dan berlaku dalam *Good Governance*. Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data karakteristik responden pada pengelola Satuan Kerja ditemukan bukti bahwa tingkat pendidikan responden yang beragam mulai dari pendidikan SMA sampai S3 menyebabkan beragam pula pemahaman penerapan Budaya Organisasi, pada akhirnya tidak mampu memperkuat secara nyata terhadap *Good Governance*.

SDM dapat memoderasi hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Good Governance*

Hipotesis kesembilan (H_9) ditolak, nilai *P-value* signifikan = 0,112 ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM tidak mampu memoderasi hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar 0,081 (hubungan positif). Hasil ini bertolak belakang dengan Faridani *et al* (2021) & lebih sejalan dengan Jefri (2018) dimana dikatakan bahwa jika pegawai tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat maka pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah tidak akan dapat berjalan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan dan berlaku dalam *Good Governance*. Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data karakteristik responden pada pengelola Satuan Kerja ditemukan bukti bahwa terdapat beragamnya persepsi yang diberikan oleh responden terhadap masing-masing variabel yang disebabkan karena beragamnya jabatan yang dimiliki oleh responden sehingga dapat dikatakan bahwa pemahaman penerapan Komitmen Organisasi dari masing-masing responden yang beragam tersebut pada akhirnya tidak mampu memperkuat *Good Governance*.

SDM dapat memoderasi hubungan antara Teknologi Informasi dengan *Good Governance*

Hipotesis kesepuluh (H_{10}) ditolak, nilai *P-value* signifikan = 0,145 ($\alpha > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa SDM tidak mampu memoderasi hubungan antara Teknologi Informasi dengan *Good Governance* dengan *path coefficient* sebesar -0,071 (hubungan negatif). Hasil ini bertolak belakang dengan Faridani *et al* (2021) & lebih sejalan dengan Jefri (2018) dimana dikatakan bahwa jika pegawai tidak mampu untuk memanfaatkan teknologi informasi yang sudah dirancang sedemikian rupa untuk meningkatkan pelayanan maka pelayanan publik yang akan diberikan pemerintah tidak akan berjalan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan dan berlaku dalam *Good Governance*. Tidak didukungnya hipotesis ini dapat dijelaskan bahwa berdasarkan data karakteristik responden pada pengelola Satuan Kerja ditemukan bukti bahwa kebanyakan responden yang mengisi kuesioner telah berusia diatas 30 tahun sehingga mereka merasa kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi informasi. Hal inilah yang menyebabkan pemahaman mereka dalam penerapan Teknologi Informasi juga dinilai masih rendah & pada akhirnya hal ini tidak mampu memperkuat secara nyata terhadap *Good Governance*.



KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini ialah SPIP berpengaruh secara positif & signifikan terhadap *Good Governance*, Penatausahaan Aset Tetap juga berpengaruh positif & signifikan terhadap *Good Governance* serta Variabel SDM hanya mampu memoderasi hubungan antara SPIP dengan *Good Governance* serta juga hubungan antara Penatausahaan Aset Tetap dengan *Good Governance*. Implikasi penelitian ini bagi Pemerintah Pusat, menjadi masukan bagi Aparatur Sipil Negara dalam membuat keputusan untuk menentukan kebijakan publik terkait pentingnya untuk mewujudkan *Good Governance* dengan dilihat dari Faktor-Faktor yang mempengaruhinya. Serta bagi Akademis, menjadi referensi tambahan dan sumber informasi maupun sebagai bahan masukan terkait dengan faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *Good Governance* dimana hasil yang telah didapatkan ialah adanya pengaruh variabel SPIP & variabel Penatausahaan Aset Tetap terhadap variabel *Good Governance* serta variabel SDM mampu memperkuat hubungan antara SPIP & Penatausahaan Aset Tetap dengan *Good Governance*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapkan terima kasih & penghargaan yang sebesar-besarnya Penulis berikan pada Kementerian Keuangan khususnya LPDP sebagai Lembaga Pengelola Dana Pendidikan yang telah memberikan beasiswa *targeted group* kepada penulis sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan Magister Akuntansi & juga kepada Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan khususnya Dirjen KSDAE serta Balai Besar KSDA Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan tugas belajar melanjutkan pendidikan Magister Akuntansi ini.

REFERENSI

- Aisyah, A. (2021). Pengaruh Good Governance pada Pengelolaan Aset Tetap Pemerintah Daerah. *Majalah Media Perencana*, 2(1), 145-152.
- Andrianto, P., & Nursikuwagus, A. (2017). Sistem Informasi Pelayanan Kesehatan Berbasis Web di Puskesmas. In *Seminar Nasional Komputer dan Informatika* (p. 6).
- Aprilia, N. N. (2018). Pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, dan Budaya Organisasi terhadap Penerapan Good Governance (doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Aridhayandi, M. R. (2018). Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Yang Baik (Good Governance) Dibidang Pembinaan Dan Pengawasan Indikasi Geografis. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 48(4), 883-902.
- AW, M. J. (2019). Perwujudan *Good Governance* dalam Pelaksanaan Pemerintah Daerah di Era Otonomi Daerah. UIN Sunan Kalijaga.
- Chuang, Y., Chiang, H., & Lin, A. (2019). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance: The moderating role of work competence. *Personnel Review*.
- Dhiyavani, Siti I., *et al.* (2017). Pengaruh Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Pengelolaan Keuangan Daerah, Sistem Pengendalian Internal, dan Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Penerapan Good Governance. vol. 4, no. 1, Feb. 2017, pp. 1859-1872.
- Erayanti, Fitria., Yesi Mutia Basri dan Nur Azlina. (2021). Implementasi Good Governance Pemerintah Desa: Apakah Dipengaruhi SAP, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi?.

Manajerial, Vol. 20 No. 1 Januari 2021, Hal-129.
<https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>. P-ISSN: 1412-6613. E-ISSN: 2527-4570.

- Erliyanti, E., Yuliani, R., & Hamdani, H. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah, partisipasi masyarakat, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Good Governance pada Pengelolaan Keuangan SKPD Kabupaten Balangan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(11), 5252-5265.
- Faridani, M. R., Roekhudin, R., & Adib, N. (2021). Does human resource knowledge moderate the effect of Good Governance and regional financial performance?. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(3), 189-201.
- Farnita, I., & Junaidi, R. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi dan Komitmen Pelayanan terhadap Good Governance di Jajaran Pemerintah Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi Vol*, 4(1).
- Fithiyah, Ghina. (2018). Peranan Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (SIMAK BMN) dan Aplikasi Persediaan dalam Penyusunan Laporan Keuangan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sukabumi. other thesis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi.
- Gerryent, Marzuki dan Ibnu Affan. (2021). Pertanggungjawaban Hukum Bappeda Kota Binjai Dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah Untuk Mewujudkan Good Governance (Tinjauan Peraturan Walikota Binjai Nomor 49 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Binjai). *Jurnal Ilmiah Metadata*, ISSN: 2723-7737, Vol. 3 Edisi September 2021. Published: 28-10-2021, Pages: 1047-1071. DOI:<https://doi.org/10.10101/metadata.v3i3>.
- Ghozali, H. I. (2018). Metodologi Penelitian Skripsi dan Tesis Bisnis. *Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Haeli. (2020). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Pada Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus). *Jurnal Bestari* Volume/Nomor 01, Agustus 2020, P. 1-9.
- Haliah, D., Nirwana, S. E., & Akhzan, F. H. (2020). Role of Performance Audit in Public Sector Organization. Available at SSRN 3743077.
- Hasibuan, B. R. (2019). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Terhadap Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kecamatan Sorkam Kabupaten Tapanuli Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Haura, G. A., Junita, A., & Meutia, T. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), Pengelolaan Keuangan Daerah, Dan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Good Governance Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SKPK Di Kota Langsa). *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, 3(1), 33-52.
- Jefri, R. (2018). Peran Pengendalian Internal Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Dengan Good Governance (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Kartiman, K. (2021). Layanan Administrasi Kependudukan Di Masa Pandemi Covid 19 Di Kabupaten Rembang Dalam Mewujudkan Good Governance. *Magistra Law Review*, 2(02), 121-136.



Lamangida, T. (2018). Studi Implementasi Good Governance Pemerintahan Daerah Kabupaten Bone Bolango. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 6(2), 119-126.

Mailoor, J. H., Sondakh, J. J., & Gamaliel, H. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan, Budaya Organisasi, Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, Peran APIP, Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Di Kabupaten Kepulauan Talaud). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"*, 8(2).

Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10-20.

Mansur, I. (2018). The Influence of Asset Inventory, Quality Of Human Resources And Leadership Commitment To Optimization Of Asset Management And Quality Of Financial Statements Regional Government Of Taliabu Islands Regency. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, X (2).

Nurlis, & Yadiati, W. (2017). The influence of internal control effectiveness, information technology utilization and human resources competence on local government financial reporting quality (Survey on SKPD Banten Provincial Government and Serang City). *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(12), 111–124

Riwukore, J. R., Habaora, F., & Terttiaavini, T. (2022). Good Governance Dalam Mengukur Kinerja Lembaga Negara. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 7(1).

Risna, D. A., & Yandari, A. D. (2022). Peran Inspektorat Dalam Melakukan Coaching dan Controlling SPIP Untuk Mempertahankan Hasil Opini Audit (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sumenep). *Jurnal Multidisiplin Madani*, 2(6), 2801-2814.

Salam, R. (2021). The Implementation of Good Governance with a View to Improving the Competence of State Civil Apparatus in the Regional Government. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(1), 1198-1206.

Syamsir, S. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of The Village ("Nagari") Masters in Managing E-Village Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29 (8). pp. 1337-1350

Peraturan

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2020). *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester II Tahun 2020*. Jakarta: BPK

Indonesia, R. (2010). Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. *Tentang Standar Akuntansi Pemerintahan*.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021, [Online]. Available: <https://www.menlhk.go.id>.

