

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF GOOD PUBLIC GOVERNANCE AND ORGANIZATIONAL VALUES ON THE PERFORMANCE OF PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS

ANALISIS PENGARUH GOOD PUBLIC GOVERNANCE DAN NILAI ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

Oktavianto Nugraha Pratama¹, Titik Aryati^{2*}

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti^{1,2}

oktaviantonp@gmail.com¹, titik.aryati@trisakti.ac.id²

ABSTRACT

This study discusses the impact of Good Public Governance and Organizational Values on the Performance of Public Sector Organizations. This study aims to test and analyze the relationship between Good Public Governance and Organizational Values on the Performance of Public Sector Organizations at the Directorate General of Customs and Excise. This study is included in quantitative descriptive research using cross-section data obtained through questionnaires. The sample used in this study was 105 employees of the Directorate General of Customs and Excise from various position groups, ages and years of service. Testing the data in this study uses the multiple linear regression analysis method by implementing classical assumption tests and hypothesis testing. The results of this study show that the Good Public Governance variable has a positive effect on the Performance of Public Sector Organizations and the Organizational Values variable has a positive effect on the Performance of Public Sector Organizations.

Keywords: Agency Theory, Good Public Governance, Organizational Values, Performance of Public Sector Organization

ABSTRAK

Penelitian ini membahas terkait dengan pengaruh *Good Public Governance* dan Nilai Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya hubungan antara *Good Public Governance* dan Nilai Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data *cross-section* yang diperoleh melalui kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai dari berbagai kelompok jabatan, usia, dan masa kerja. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan pelaksanaan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Good Public Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik dan variabel Nilai Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik.

Kata kunci: Teori Keagenan, *Good Public Governance*, Nilai Organisasi, Kinerja Organisasi Sektor Publik

PENDAHULUAN

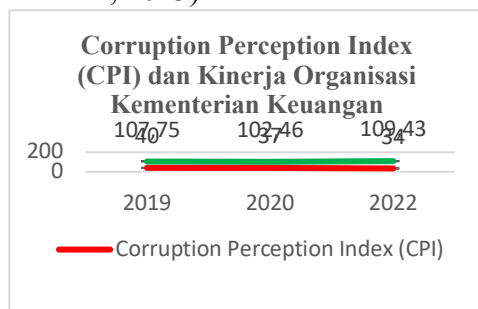
Tercapainya kesejahteraan suatu negara dapat dilihat dari seberapa besar tingkat korupsi yang terjadi pada negara tersebut (Ghofar et al., 2020). Berdasarkan data *World Bank* melalui *Country Policy and Institutional Assessment (CPIA)*, *transparency, accountability, and corruption in the public sector rating*, menunjukkan adanya tren yang positif pada tahun 2017-2021, dengan skor tahun pada 2017-2019 sebesar 2,8 dan tahun 2020-

2021 sebesar 2,9 (World Bank Group, 2021). Kenaikan skor

CPIA tersebut, menggambarkan bahwa tingkat transparansi, akuntabilitas, dan pengendalian korupsi yang dilakukan oleh berbagai pemerintah di dunia, secara global mengalami perbaikan.

Di Indonesia, rendahnya tingkat pengendalian korupsi masih menjadi permasalahan yang serius hingga saat ini (Wijayanti & Kasim, 2022). Kemampuan pemerintah dalam mengendalikan korupsi diukur melalui

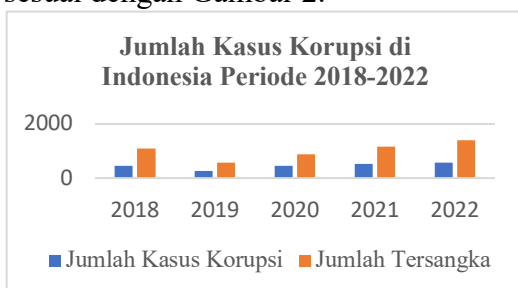
Corruption Perception Index (CPI). Berdasarkan data survei CPI tahun 2022, Indonesia menduduki peringkat ke-110 dari 180 negara dengan perolehan skor CPI sebesar 34 atau turun empat poin dari tahun 2021 sebesar 38 sesuai dengan Gambar 1 di bawah. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa masih rendahnya tingkat pengendalian korupsi di Indonesia (Transparency International Indonesia, 2023).



Gambar 1. Skor CPI dan Kinerja Kementerian Keuangan Tahun 2019, 2020, dan 2022

Sumber: data diolah dari www.ti.or.id dan www.kemenkeu.go.id

Selain itu, berdasarkan data yang dimuat oleh *Indonesia Corruption Watch* Tahun 2023, data kasus korupsi yang ditangani oleh Aparat Penegak Hukum di Indonesia cenderung mengalami kenaikan pada 5 tahun terakhir, dengan jumlah kasus terbanyak pada tahun 2022 sebanyak 1.396 kasus, sesuai dengan Gambar 2.



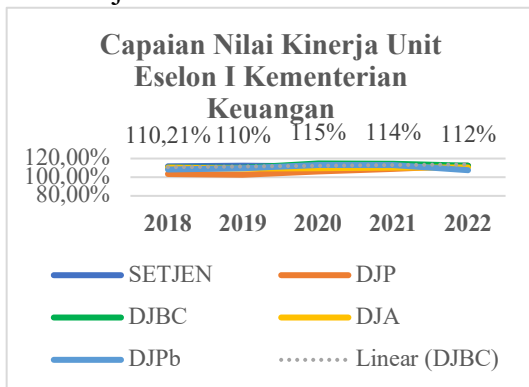
Gambar 2. Jumlah Kasus Korupsi di Indonesia Periode 2018-2022

Sumber: Dicky Anandya, Lalola Easter, *Indonesia Corruption Watch*, 2023
Emanuel & Qijun (2019) menjelaskan bahwa rendahnya tingkat pengendalian korupsi pada suatu negara

dapat berakibat pada menurunnya kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Gambar 1 menjelaskan bahwa tingkat pengendalian korupsi di Indonesia yang diukur dalam CPI, mengalami penurunan skor secara konsisten dari tahun 2019-2022. Sedangkan, capaian kinerja pemerintah dalam hal ini Kementerian Keuangan mengalami fluktuasi, pada tahun 2019 memperoleh nilai sebesar 107,75 persen (CPI 2019 sebesar 40), tahun 2020 mengalami penurunan sebesar -5,29 persen dari tahun sebelumnya (CPI 2020 sebesar 37), dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022 dengan nilai sebesar 109,43 persen (CPI 2022 sebesar 34). Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa naik dan turunnya kinerja pemerintah ternyata tidak hanya berdasarkan pada kemampuan pemerintah dalam mengendalikan tingkat korupsi yang terjadi, namun terdapat faktor lain yang mempengaruhi (Mardiasmo, 2009).

Talbot (2010) menjelaskan bahwa faktor lain yang berperan dalam perbaikan kinerja suatu organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan kondisi yang dijadikan sebagai acuan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya (Hoque et al., 2013). Peningkatan pemahaman mengenai nilai pada organisasi sektor publik dapat bermanfaat dalam mengoptimalkan hasil yang akan dicapai dari tujuan program reformasi yang dilakukan (Bradley & Lisa, 2000). Kementerian Keuangan, (2011) menjelaskan bahwa nilai integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan merupakan nilai organisasi yang penting dalam mewujudkan tujuan reformasi birokrasi. Nilai integritas mencerminkan sikap aparatur negara yang bertugas senantiasa

menjunjung tinggi kejujuran dan bertindak sesuai dengan kode etik yang berlaku. Profesionalisme merupakan nilai yang ditanamkan bagi jajaran pemerintah dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sinergi adalah sikap untuk membangun komunikasi dan kerja sama yang efektif diantara aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam memberikan layanan publik kepada masyarakat. Pelayanan adalah nilai yang ditanamkan kepada aparatur negara dalam memberikan layanan kepada masyarakat dengan mengedepankan layanan yang tepat dan transparan. Kesempurnaan adalah bentuk perbaikan terus menerus yang dilakukan oleh aparatur negara dalam memberikan layanan publik yang semakin baik kepada masyarakat dengan mengembangkan inovasi yang berkelanjutan.



Gambar 3. Capaian Nilai Kinerja Unit Eselon I Kementerian Keuangan Tahun 2018-2022

Sumber: data diolah dari

<https://www.kemenkeu.go.id/eselon-1>, skala 0-120%

Kementerian Keuangan merupakan salah satu organisasi sektor publik yang telah menerapkan *Good Governance* (Kementerian Keuangan, 2019) dan nilai organisasi (Ikawati, 2013) dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Gambar 3 di atas menunjukkan capaian kinerja unit

Eselon I di Kementerian Keuangan pada tahun 2018-2022. Berdasarkan data tersebut, terdapat kenaikan dan penurunan capaian kinerja di masing-masing unit Eselon I setiap tahunnya. Namun, jika ditinjau secara linear, terdapat tren yang positif terhadap peningkatan nilai kinerja organisasi, salah satunya pada unit Eselon I Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC). DJBC merupakan unit Eselon I di Kementerian Keuangan yang telah menerapkan *Good Public Governance* melalui program reformasi birokrasi berdasarkan pada PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi yang relevan dengan penerapan *Good Governance*. Serta menerapkan nilai organisasi Kementerian Keuangan berdasarkan KMK Nomor 312/KMK.01/2011 tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan. Meningkatnya kinerja organisasi DJBC dalam memberikan layanan kepada masyarakat merupakan hasil dari reformasi birokrasi yang telah dilakukan oleh seluruh jajaran DJBC dengan memperhatikan penerapan prinsip *Good Public Governance* dan nilai organisasi kementerian keuangan.

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *Good Governance* dan nilai organisasi terhadap kinerja organisasi sektor publik. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nurhanifah dan Setyaningrum (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara penerapan prinsip *Good Governance* terhadap *Government Performa Index* (GPI) pada birokrasi kementerian di Indonesia pada tahun 2015-2018. Penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elmasry & Bakri (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara implementasi *Good Governance* terhadap kinerja sektor publik di

Palestina, terutama pada aspek transformasi kepemimpinan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chien & Thanh (2022) menyimpulkan bahwa penerapan *Good Governance* di pemerintahan Vietnam, berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah Vietnam. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wakamatsu et al., (2013) menyimpulkan bahwa kinerja pemerintah Brazil selaku organisasi sektor publik dapat berkembang dan berubah ke arah yang lebih baik ketika para aparatur pemerintah memahami nilai organisasi yang tertanam pada institusi mereka (Wakamatsu et al., 2013).

Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jatmiko dan Lestiawan (2016) mengenai pengaruh prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa implementasi prinsip *Good Governance* tidak semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah selaku pelayan publik. Terdapat lima variabel independen dalam penelitian tersebut, yaitu prinsip transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, keadilan, dan responsibilitas dengan variabel dependennya adalah kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian menjelaskan bahwa prinsip keadilan dan responsibilitas saja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan untuk prinsip transparansi, akuntabilitas, serta partisipasi publik, masing-masing variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nurhanifah & Setyaningrum (2021), Elmasry & Bakri (2019), Chien & Thanh (2022), dan

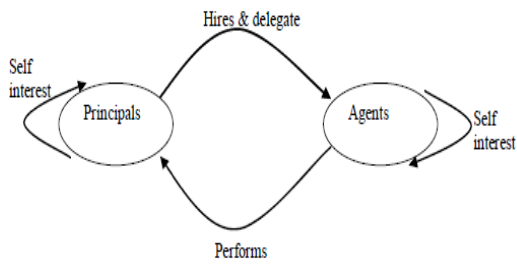
Wakamatsu et.al., (2013), serta Jatmiko & Lestiawan (2016) terkait dengan pengaruh *Good Governance* dan nilai organisasi terhadap kinerja organisasi sektor publik yang terdapat perbedaan hasil penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji efektivitas pengaruh penerapan prinsip *Good Public Governance* dan nilai organisasi terhadap kinerja organisasi sektor publik di Indonesia dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang transparan dan berkualitas dengan judul penelitian “**Analisis Pengaruh *Good Public Governance* dan Nilai Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik**”.

LANDASAN TEORI

Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Jensen & Meckling (1976) mengembangkan teori keagenan atau dikenal sebagai *agency theory* yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan diantara *principals* (pemilik saham) dan *agents* (komisaris dan direksi). Teori ini menjelaskan bahwa *principals* selaku pemilik organisasi membayar *agents* untuk melakukan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuan organisasi. *Principals* memberikan kuasanya kepada *agents* untuk mengoperasikan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan oleh *principals* (Clark, 2004).

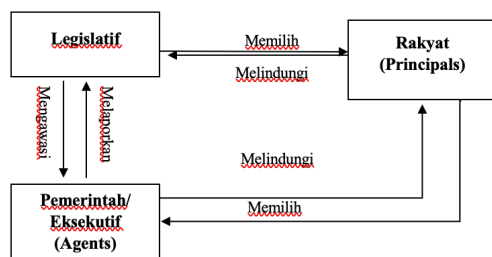
Daily et al., (2003) menjelaskan terdapat dua faktor yang menggambarkan *agency theory* yaitu (i) teori ini secara konseptual sangat sederhana dimana hanya membagi dua pihak yang berkaitan yaitu *principals* dan *agents* dan (ii) adanya potensi para *agents* baik komisaris maupun direksi untuk berperilaku *self-interested*.



Gambar 4. Model Agency Theory Hubungan antara Principals dan Agents

Sumber: (Abdullah & Valentine, 2009)

Di Indonesia, hubungan antara pemerintah dan rakyat dalam teori keagenan pada sektor publik diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia 1945, disebutkan bahwa “kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar” merupakan dasar hukum pertanggungjawaban pemerintah baik legislatif maupun eksekutif selaku *agents* kepada rakyat Indonesia selaku *principals* (Nuh, 2012). Komite Nasional Kebijakan Governansi, (2022) menjelaskan bahwa rakyat selaku *principals* memberikan wewenangnya kepada Pemerintah (Presiden) dan para anggota dewan (DPR, DPRD, dan DPD) melalui pemilihan umum untuk mengelola dan mengatur sumber daya publik melalui kekuasaan negara. Eksekutif sebagai *agents* akan diimbangi oleh peran anggota dewan sebagai representasi dari rakyat.



Gambar 5. Hubungan Keagenan dalam Pemerintahan Indonesia
 Sumber: Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2022

Teori Budaya Organisasi

Amstrong (2009) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai, keyakinan, asumsi, dan sikap yang menggambarkan perilaku seseorang maupun kelompok yang berada dalam suatu organisasi. Chan-Serafin et al., (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kunci dari semua pengembangan yang terjadi pada suatu organisasi, yang mengatur mengenai filosofi dan cara pandang organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Assouad & Parboteeth (2016), menjelaskan bahwa pemahaman atas budaya organisasi berdampak pada organisasi itu sendiri dan manusia yang berada di dalamnya dalam melakukan inovasi dan perbaikan.

Good Governance

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), (2004) mendefinisikan *Good Governance* sebagai struktur yang secara spesifik mendistribusikan hak dan kewajiban dari berbagai pihak pada suatu organisasi dan juga merupakan acuan dalam menentukan tujuan organisasi dan kinerja pengawasan. *Good Governance* merupakan serangkaian tahapan, sistem, dan seperangkat peraturan yang mengatur hubungan antara berbagai pihak yang memiliki kepentingan (*stakeholder*) serta bertujuan untuk mengatur hubungan semua pihak dalam mencegah terjadinya kesalahan yang signifikan pada suatu korporasi dan memastikan bahwa kesalahan yang terjadi dapat diperbaiki secepat mungkin (Arafat, 2008). Mardiasimo, (2009) menyebutkan bahwa *Good Governance* adalah suatu konsep pendekatan yang bertujuan pada pembangunan sektor publik oleh pemerintahan yang lebih baik. Pieris & Wiryawan, (2007)

menjelaskan bahwa *Good Governance* adalah hukum dan aturan, partisipasi, transparansi, responsivitas, keadilan dan kewajaran, orientasi konsensus, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas, dan visi strategis.

Nilai Organisasi

Hofstede (1990) dan Lien et al., (2021) menyampaikan bahwa nilai organisasi (*organizational value*) merupakan nilai yang secara umum diterima, dipegang, dipercayai, dibagikan, dan dipatuhi bagi setiap pihak (*members*) dalam suatu organisasi. Vveinhardt & Gulbovaitė (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa realisasi nilai individu maupun organisasi dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kepuasan pegawai, penyesuaian beban kerja, dan peningkatan kinerja organisasi. Wiener (1988) menyampaikan bahwa organisasi yang memiliki budaya dan nilai organisasi yang kuat, kesadaran pegawai (*members*) terhadap nilai organisasi tersebut akan sama, sehingga permasalahan diantara nilai individu dan nilai organisasi dapat diselesaikan. Akdon (2009) dan Murni (2021) menjelaskan bahwa terdapat lima karakteristik nilai organisasi sebagai berikut (i) merupakan kriteria mengenai kebaikan dan kebenaran yang diyakini serta diterapkan dalam kehidupan organisasi (ii) merupakan faktor penggerak perilaku organisasi dan mendorong keunggulan karyawan/individu dalam organisasi, (iii) mampu mengklarifikasi ekspektasi kinerja mutu, (iv) menghargai pelanggan, pemasok, vendor, dan masyarakat luas, dan (v) pimpinan organisasi memberikan teladan bagi seluruh anggota organisasi. Sebagai upaya dalam mewujudkan pemerintahan yang baik, berkualitas, bermartabat, terpercaya, dihormati, dan disegani,

Kementerian Keuangan Republik Indonesia menetapkan nilai organisasi Kementerian Keuangan sebagai dasar dan pedoman bagi seluruh organisasi dan pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan dalam bekerja, bersikap, dan melakukan pengabdian kepada negara serta meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja Organisasi

Ismoyo (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan, unjuk kerja atau prestasi. Kinerja dapat ditinjau dari dua sisi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Menurut Bastian (2006) kinerja merupakan gambaran pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan dan merealisasikan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Secara singkat, kinerja dapat didefinisikan sebagai capaian prestasi suatu organisasi pada periode tertentu. Ikatan Akuntan Indonesia, (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan dan mengelola secara maksimal sumber daya yang dimiliki.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

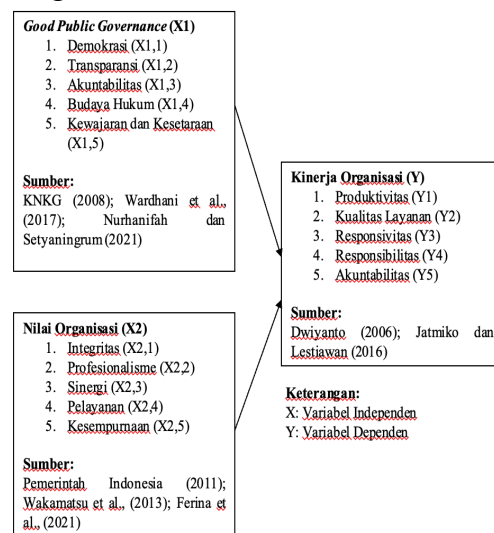
| No. | Peneliti | Tahun | Variabel | Kesimpulan |
|-----|----------------------|-------|--|--|
| 1. | Setyaningrum et al., | 2017 | X1 (Good Public Governance), Y (Tingkat Korupsi) | Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif antara penerapan <i>Good Public Governance</i> terhadap korupsi. |
| 2. | Wardhani et al., | 2017 | X1 (Good Public Governance), Y (Kinerja Pemerintah Daerah) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>public governance</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin tinggi kualitas penerapan <i>public governance</i> pada pemerintah daerah, maka semakin tinggi |

| | | | | | |
|----|-----------------------------|------|---|--|--|
| | | | | | kuualitas kinerja yang dihasilkan. |
| 3. | Nurhanifah dan Setyaningrum | 2021 | X1 (Good Public Governance), Y (Good Performa Index Pemerintah Daerah) | | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>public governance</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin tinggi kualitas penerapan <i>public governance</i> pada pemerintah daerah, maka semakin tinggi kualitas kinerja yang dihasilkan. |
| 4. | Chien dan Thanh | 2022 | X1 (Good Public Governance), Y (Good Performa Index Pemerintah Vietnam) | | Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Good Governance</i> pada sektor publik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah Vietnam. |
| 5. | Maulamin et al., | 2018 | X1 (Good Governance), Y (Kinerja Pemerintah dalam Mengelola Anggaran) | | Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulamin et al., (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara implementasi prinsip <i>Good Governance</i> terhadap kinerja pengelolaan anggaran pada pemerintah daerah |
| 6. | Elmasry dan Bakri | 2019 | X1 (Nilai Kepemimpinan), Y (Implementasi <i>Good Governance</i>) | | Hasil penelitian menyebutkan adanya pengaruh antara <i>intellectual stimulation, individualised consideration, inspirational motivation, dan idealised influence</i> terhadap implementasi <i>Good Governance</i> pada pemerintah Palestina |
| 7. | Jatmiko dan Lestiawan | 2016 | X1 (Good Governance), Y (Kinerja Pemerintah Daerah) | | Hasil penelitian menjelaskan bahwa prinsip keadilan dan responsibilitas saja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Sedangkan untuk prinsip transparansi, akuntabilitas, serta partisipasi publik, masing-masing variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. |

| | | | | | |
|----|-------------------|------|--|--|---|
| 8. | Wakamatsu et al., | 2013 | X1 (Nilai Organisasi), Y (Kinerja Pegawai Pemerintah Brazil) | | Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa nilai organisasi yang diwujudkan dalam profesionalisme, kerja sama tim, pengetahuan, adaptasi, serta tantangan memiliki pengaruh dalam pencapaian kinerja individu pegawai maupun organisasi pada sektor publik. |
| 9. | Ferina et al., | 2021 | X1 (Implementasi Teknologi), X2 (Nilai Organisasi), Y (Kinerja Pemerintah) | | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara pengaruh teknologi dan nilai organisasi pada implementasi <i>Good Public Governance</i> di rumah sakit daerah. Semakin baik nilai organisasi dijalankan oleh para pegawai di rumah sakit daerah, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, digambarkan melalui adanya peningkatan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan. |

Kerangka Konseptual

kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan variabel independen (*Good Public Governacne & Nilai Organisasi*) terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi) adalah sebagai berikut:



Gambar 6. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis Pengaruh *Good Public Governance* terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

Nurhanifah & Setyaningrum (2021) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *Governance Performa Index* (GPI) dapat meningkat seiring dengan semakin tingginya kualitas penerapan *Public Governance* pada pemerintah daerah. Chien & Thanh (2022) menyatakan bahwa *Good Governance* pada sektor publik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Maulamin et al., (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara implementasi prinsip *Good Governance* terhadap kinerja pengelolaan anggaran pada pemerintah daerah. Implementasi prinsip *Good Public Governance* secara optimal dapat meningkatkan kinerja organisasi sektor publik dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Berdasarkan uraian tersebut, perumusan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : *Good Public Governance* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Pengaruh Nilai Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

Wakamatsu et al., (2013) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa nilai organisasi yang diwujudkan dalam profesionalisme, kerja sama tim, pengetahuan, adaptasi, serta tantangan memiliki pengaruh dalam pencapaian kinerja individu pegawai maupun organisasi pada sektor publik. Ferina et al., (2021) menjelaskan bahwa korelasi yang positif antara pengaruh teknologi dan nilai organisasi pada implementasi *Good Public Governance* di rumah sakit

daerah. Implementasi nilai organisasi yang efektif dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

H₂ : Nilai organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Good Public Governance* dan nilai organisasi terhadap kinerja organisasi sektor publik. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis atau *hypothesis testing* untuk menguji pengaruh kinerja organisasi sektor publik sebagai variabel dependen dengan *Good Public Governance* dan nilai organisasi sebagai variabel independen. Penelitian ini menggunakan data *cross-section*, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antara faktor-faktor sebab dan akibat dengan pengumpulan data dalam satu waktu melalui kuisioner (Sujarweni, 2015). Penetapan sampel minimal dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* (Sugiyono, 2011) terhadap 100 pegawai DJBC pada tahun 2023. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner dengan 60 butir pernyataan yang merepresentasikan variabel dependen maupun independen. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis data kuantitatif, dengan melakukan uji asumsi klasik dan uji regresi pengaruh antar variabel. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Program IBM SPSS 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Penelitian ini termasuk ke dalam kategori penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2017) dikarenakan data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan

dapat diolah dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2015). Data penelitian diperoleh melalui kuisioner tertutup dengan menggunakan skala *Likert* sebagai sebagai skala pengukuran dengan lima titik pilihan jawaban (Sugiyono, 2011). Kuisioner disebarakan kepada pegawai DJBC pada tanggal 14 s.d. 18 Juli 2023 secara *online* melalui media *google form*: <https://forms.gle/LZ3yNzQPFzvsFFA>. Sebanyak 105 pegawai DJBC yang memberikan respon terhadap kuisioner yang disebarakan, dimana jumlah tersebut telah melebihi batas minimal sampel penelitian yaitu 100 responden. Selanjutnya, data dari 105 responden yang diperoleh kemudian diolah secara statistik menggunakan *Program IBM SPSS 25*.

Analisis Deskriptif Kelompok Jabatan Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Jabatan

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------------|--|------------|
| 1. | Direktur | 1 |
| 2. | Kepala Bagian/ Kepala Subdirektorat | 1 |
| 3. | Pejabat Fungsional Ahli Madya | 2 |
| 4. | Kepala KPPBC | 1 |
| 5. | Kepala Seksi | 5 |
| 6. | Pejabat Fungsional Ahli Muda | 2 |
| 7. | Pelaksana Umum/ Pelaksana Fungsional Ahli/Mahir/Terampil | 93 |
| Total | | 105 |

Sumber: data olahan *Program IBM SPSS 25*, 2023

Tabel 9 di atas menjelaskan bahwa responden penelitian dikategorikan ke dalam tujuh kelompok jabatan yaitu Direktur, Kepala Bagian/ Kepala Subdirektorat, Pejabat Fungsional Ahli Madya, Kepala KPPBC, Kepala Seksi, Pejabat Fungsional Ahli Muda, dan Pelaksana Umum/ Pelaksana Fungsional Ahli/Mahir/Terampil. Berdasarkan data

tersebut, responden terbanyak berasal dari kelompok jabatan Pelaksana Umum/ Pelaksana Fungsional Ahli/Mahir/Terampil sebanyak 93 pegawai (88,6 persen), selanjutnya Kepala Seksi (Pejabat Eselon IV) sebanyak 5 pegawai (4,8 persen), Pejabat Fungsional Ahli Madya dan Pejabat Fungsional Ahli Muda masing-masing sebanyak 2 pegawai (1,9 persen), dan kelompok jabatan Direktur, Kepala Bagian/ Kepala Subdirektorat, serta Kepala KPPBC masing-masing sebanyak 1 pegawai (1 persen). Lampiran 3 menjelaskan bahwa kelompok jabatan yang lebih tinggi diisi oleh pegawai dengan usia yang lebih tua. Selanjutnya, kelompok jabatan yang lebih tinggi diisi oleh pegawai dengan masa kerja yang lebih lama serta tingkat pendidikan yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan merupakan hal yang penting dalam pengembangan karir dan jabatan di DJBC.

Analisis Deskriptif Jenis Kelamin Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
|--------------|---------------|------------|
| 1. | Pria | 84 |
| 2. | Wanita | 21 |
| Total | | 105 |

Sumber: data olahan *Program IBM SPSS 25*, 2023 dan

<https://www.beacukai.go.id/statistik.htm>

Tabel 10 di atas menjelaskan bahwa responden penelitian dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, pria atau wanita. Berdasarkan data penelitian, jumlah responden terbanyak berasal dari responden pria yaitu sebanyak 84 pegawai (80 persen), sedangkan untuk wanita sebanyak 21 pegawai (20 persen). Besaran persentase sampel pegawai pria dan wanita pada penelitian ini menggambarkan hasil

yang tidak jauh berbeda dengan persentase populasi pegawai DJBC secara nasional pada Bulan Mei 2023, dimana secara nasional jumlah pegawai pria sebanyak 13.331 pegawai (82,80 persen) dan pegawai wanita sebanyak 2.770 pegawai (17,20 persen). Lampiran 4 menggambarkan bahwa pegawai pria menempati kelompok jabatan yang lebih banyak dibandingkan dengan pegawai wanita, termasuk pada kelompok jabatan pimpinan (Kepala Seksi – Direktur). Lampiran IV menjelaskan bahwa masa kerja pegawai pria lebih lama dibandingkan dengan pegawai wanita, kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan pegawai wanita untuk mengajukan pensiun dini sebelum masa kerja pegawai tersebut mencapai batas maksimum.

Analisis Deskriptif Masa Kerja Responden

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah |
|--------------|-------------|------------|
| 1. | ≤ 5 Tahun | 11 |
| 2. | 5-15 Tahun | 72 |
| 3. | 15-30 Tahun | 19 |
| 4. | > 30 Tahun | 3 |
| Total | | 105 |

Sumber: data olahan *Program IBM SPSS 25, 2023*

Tabel 11 di atas menjelaskan bahwa responden penelitian dikategorikan berdasarkan lamanya masa kerja pegawai. Berdasarkan data penelitian, Responden terbanyak berasal dari kelompok masa kerja 5-15 tahun yaitu sebanyak 72 pegawai (68,6 persen). Selanjutnya diikuti oleh responden dengan masa kerja 15-30 tahun sebanyak 19 pegawai (18,1 persen), masa kerja ≤ 5 Tahun sebanyak 11 pegawai (10,5 persen), dan masa kerja > 30 Tahun sebanyak 3 pegawai (2,9 persen). Lampiran V menunjukkan bahwa masa kerja pegawai didominasi

oleh pegawai dengan usia 20-35 tahun, hal ini sejalan dengan penataan sumber daya manusia di DJBC yaitu memberikan ruang bagi pegawai muda dengan usia produktif untuk berkontribusi aktif dalam bekerja serta menjalankan organisasi ini. Selanjutnya, lamanya masa kerja juga sejalan dengan meningkatnya tingkat pendidikan pegawai, hal tersebut diperlihatkan bahwa mayoritas pegawai yang melanjutkan pendidikan pada jenjang magister serta doktor adalah pegawai dengan masa kerja lebih dari 15 tahun.

Analisis Deskriptif Usia Responden

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah |
|--------------|-------------|------------|
| 1. | 20-35 Tahun | 79 |
| 2. | 35-50 Tahun | 22 |
| 3. | > 50 Tahun | 4 |
| Total | | 105 |

Sumber: data olahan *Program IBM SPSS 25, 2023*

Tabel 12 di atas menjelaskan bahwa responden penelitian dikategorikan berdasarkan usia. Berdasarkan data penelitian, jumlah responden terbanyak berada pada rentang usia 20-35 tahun yaitu sebanyak 79 pegawai (75,2 persen), selanjutnya diikuti oleh rentang usia 35-40 tahun sebanyak 22 pegawai (21 persen) dan rentang usia > 50 tahun sebanyak 4 pegawai (3,8 persen). Besaran persentase tingkat pendidikan pada sampel penelitian tidak jauh berbeda dengan persentase tingkat pendidikan pegawai DJBC secara nasional pada Bulan Mei 2023, dimana secara nasional jumlah pegawai pria sebanyak 13.331 pegawai (82,80 persen) dan pegawai wanita sebanyak 2.770 pegawai (17,20 persen).

Analisis Deskriptif Pendidikan Responden

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Usia | Jumlah |
|--------------|---|------------|
| 1. | Diploma I (D-I) | 9 |
| 2. | Diploma III (D-III) | 22 |
| 3. | Sarjana (Strata 1/S1) / Diploma IV (D-IV) | 58 |
| 4. | Magister (Strata 2/S2) | 15 |
| 5. | Program Doktorat (Strata 3/S3) | 1 |
| 6. | Diploma I (D-I) | 9 |
| Total | | 105 |

Sumber: data olahan *Program IBM SPSS 25*, 2023 dan

<https://www.beacukai.go.id/statistik.html>

Tabel 13 di atas menjelaskan bahwa responden penelitian dikategorikan berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh. Berdasarkan data penelitian, responden terbanyak berasal dari tingkat pendidikan Sarjana (Strata 1/S1) / Diploma IV (D-IV) yaitu sebanyak 58 pegawai (55,2 persen), selanjutnya diikuti oleh Diploma III (D-III) sebanyak 22 pegawai (21 persen), Magister (Strata 2/S2) sebanyak 15 pegawai (14,3 persen), Diploma I (D-I) sebanyak 9 pegawai (8,6 persen) dan Program Doktorat (Strata 3/S3) sebanyak 1 pegawai (1 persen). Besaran persentase tingkat pendidikan pegawai pada penelitian ini menggambarkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan persentase tingkat pendidikan pegawai DJBC secara nasional pada Bulan Mei 2023, dimana secara nasional jumlah Tingkat pendidikan Sarjana (Strata 1/S1) / Diploma IV (D-IV) yaitu sebesar 32,13 persen, diikuti oleh Diploma III (D-III) sebesar 23,73 persen, Diploma I (D-I) sebesar 29,56 persen, Magister (Strata 2/S2) sebesar 10,29 persen, Program Doktorat (Strata 3/S3) sebesar 0,11

persen, dan tingkat pendidikan SD/SMP/SMA sebesar 4,18 persen.

Uji Validitas

Korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson*. Adapun pengambilan keputusan untuk menguji validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai positif atau signifikan $< 0,05$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} pada penelitian ini yaitu $r_{0,05;103} = 0,1614$.

Uji Validitas Variabel Independen Pertama (X1)

Pada penelitian ini, *Good Public Governance* merupakan variabel independen pertama (X1) yang disusun berdasarkan lima aspek yaitu demokrasi, transparansi, akuntabilitas, budaya hukum, dan kewajaran dan kesetaraan (Komite Nasional Kebijakan Governansi, 2008). *Good Public Governance* diukur dari 20 item pernyataan, adapun hasil uji validitas variabel independen pertama pada masing-masing item pernyataan disajikan dalam Tabel 14.

Tabel 7 . Hasil Uji Validitas Variabel Independen Pertama (X1) Good Public Governance

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Signifikansi | Kesimpulan |
|-----------------|----------|---------|--------------|------------|
| Item 1 | 0.777 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 2 | 0.672 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 3 | 0.66 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 4 | 0.51 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 5 | 0.738 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 6 | 0.708 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 7 | 0.622 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 8 | 0.649 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 9 | 0.673 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 10 | 0.605 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 11 | 0.599 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 12 | 0.698 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 13 | 0.702 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 14 | 0.703 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 15 | 0.743 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 16 | 0.786 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 17 | 0.659 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 18 | 0.761 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 19 | 0.78 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 20 | 0.809 | 0.1614 | 0.000 | Valid |

Sumber: data olahan SPSS, 2023
Berdasarkan Tabel 14 di atas, diperoleh informasi bahwa untuk semua item pernyataan memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid. Uji validitas dilakukan juga dilakukan pada masing-masing dimensi pembentuk variabel independen pertama.

Uji Validitas Variabel Independen Kedua (X2)

Pada penelitian ini, nilai organisasi merupakan variabel independen kedua (X2) yang disusun berdasarkan lima aspek yaitu integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan (Pemerintah Indonesia, 2011). Nilai organisasi diukur dari 20 item

pernyataan, adapun hasil uji validitas variabel independen kedua pada masing-masing item pernyataan disajikan dalam Tabel 15.

Tabel 8 . Hasil Uji Validitas Variabel Independen Kedua (X2) Nilai Organisasi

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Signifikansi | Kesimpulan |
|-----------------|----------|---------|--------------|------------|
| Item 1 | 0.769 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 2 | 0.745 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 3 | 0.757 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 4 | 0.778 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 5 | 0.744 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 6 | 0.699 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 7 | 0.785 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 8 | 0.841 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 9 | 0.832 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 10 | 0.806 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 11 | 0.791 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 12 | 0.724 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 13 | 0.803 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 14 | 0.701 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 15 | 0.844 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 16 | 0.748 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 17 | 0.817 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 18 | 0.819 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 19 | 0.834 | 0.1614 | 0.000 | Valid |
| Item 20 | 0.847 | 0.1614 | 0.000 | Valid |

Sumber: data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 15 di atas, diperoleh informasi bahwa untuk semua item pernyataan memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid. Uji validitas dilakukan juga dilakukan pada masing-masing dimensi pembentuk variabel independen kedua.

Uji Validitas Variabel Dependen (Y)

Pada penelitian ini, kinerja organisasi merupakan variabel dependen (Y) yang disusun berdasarkan lima aspek yaitu produktivitas, kualitas layanan,

responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2006). Kinerja organisasi diukur dari 20 item pernyataan, adapun hasil uji validitas dependen pada masing-masing item pernyataan disajikan dalam Tabel 16.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Y) Kinerja Organisasi

| Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Signifikansi | Kesimpulan |
|-----------------|----------|---------|--------------|------------|
| Item 1 | 0.564 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 2 | 0.801 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 3 | 0.701 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 4 | 0.624 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 5 | 0.709 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 6 | 0.714 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 7 | 0.809 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 8 | 0.711 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 9 | 0.791 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 10 | 0.756 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 11 | 0.842 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 12 | 0.833 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 13 | 0.79 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 14 | 0.783 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 15 | 0.784 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 16 | 0.811 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 17 | 0.775 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 18 | 0.783 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 19 | 0.842 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |
| Item 20 | 0.759 | | 0.000 | |
| | | 0.1614 | | Valid |

Sumber: data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 16 di atas, diperoleh informasi bahwa untuk semua item pernyataan memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka diperoleh kesimpulan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid. Uji validitas dilakukan juga dilakukan pada masing-masing dimensi pembentuk variabel dependen.

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Titik kritis | Kesimpulan |
|----------|------------------|--------------|------------|
|----------|------------------|--------------|------------|

| | | | |
|--------------------------------------|-------|-----|-------------------|
| X1 (<i>Good Public Governance</i>) | 0.939 | 0.7 | Reliabilitas Kuat |
| X2 (Nilai Organisasi) | 0.965 | 0.7 | Reliabilitas Kuat |
| Y (Kinerja Organisasi) | 0.954 | 0.7 | Reliabilitas Kuat |

Sumber: data olahan SPSS, 2023

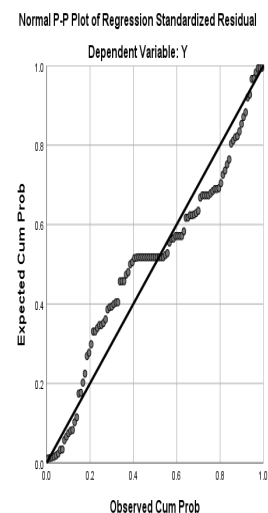
Berdasarkan Tabel 17 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X1 (*Good Public Governance*) sebesar 0,939, variabel X2 (Nilai Organisasi) sebesar 0,965, dan variabel Y (Kinerja Organisasi) sebesar 0,954. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel tersebut $> 0,8$ yang artinya seluruh item pada variabel tersebut reliabel dan variabel tersebut memiliki reliabilitas yang kuat.

Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Residual

| | | |
|----------------------------------|----------------|-----------|
| N | | 105 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. Deviation | 3.4616402 |
| | | 6 |
| KShitung | | 0.123 |
| KStabel ($KS_{0,05;105}$) | | 0.131 |
| Sig. (2-tailed) | | 0.067 |

Sumber: data olahan SPSS, 2023



Gambar 6. Normal P-P Plot Residual

Berdasarkan Tabel 18 di atas, nilai signifikansi (*p-value*) yang diperoleh $0.067 > 0,05 (\alpha)$, sehingga diperoleh

keputusan H_0 gagal ditolak yang artinya residual berdistribusi normal. Selain itu, berdasarkan Gambar 7, terlihat bahwa titik-titik residual mengikuti atau berada disekitar garis lurus. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa baik berdasarkan pengujian dengan *Kolmogorov Smirnov* ataupun secara visual dengan *P-P Plot Normal* diperoleh kesimpulan residual berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Ghozali, (2018) menjelaskan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil, menandakan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menandakan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dengan sangat baik.

Koefisien determinasi merupakan ukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan pada model regresi ini ditampilkan pada Tabel 19.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0.296 | 0.088 | 0.070 |

Sumber: data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 19 di atas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,088 atau 8,8 persen dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,070 atau 7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen (Kinerja Organisasi) yang mampu dijelaskan oleh variabel independen (Variabel *Good Public Governance* dan Variabel *Nilai Organisasi*) sebesar 7 persen, sedangkan

93 persen sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji Korelasi Serentak (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Serentak (Uji F)

| Source | Sum of Squares | df | Mean Square | Sig. |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|
| Regression | 369885.4 | 2 | 184942.7 | 0.009b |
| Residual | 3855524.2 | 102 | 37799.2 | |
| Total | 4225409.6 | 104 | | |

Sumber: data olahan Program IBM SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 20 di atas, diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,009. Nilai signifikansi yang diperoleh (*p-value*) < 0,1 (α), maka diperoleh keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa minimal terdapat satu variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Organisasi). Oleh karena hasil uji serentak diperoleh keputusan H_0 ditolak, maka dilanjutkan pada uji parsial untuk mengetahui variabel X yang berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 14. Hasil Uji Parsial untuk Variabel X1 dan X2

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | |
| X1 | 0.211 | 0.088 | 0.226 | 0.019 |
| X2 | 0.176 | 0.091 | 0.182 | 0.057 |

Sumber: data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 21 di atas, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 (*p-value*) sebesar 0,019. Nilai signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan kurang dari 0,1 (α) sehingga diperoleh keputusan H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa variabel X1 (*Good Public Governance*) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Organisasi). Selanjutnya, nilai signifikansi variabel X2 (*p-value*)

sebesar 0,057. Nilai signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan kurang dari 0,1 (α) sehingga diperoleh keputusan H_0 ditolak. Oleh karena itu, diperoleh kesimpulan bahwa variabel X2 (*Nilai Organisasi*) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (*Kinerja Organisasi*).

Analisis Regresi Linier Berganda

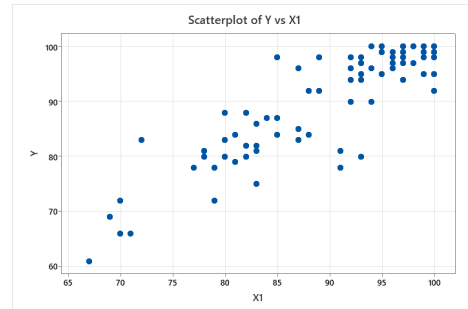
Tabel 15. Hasil Estimasi Parameter

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 81.401 | 32.472 | | |
| X1 | 0.211 | 0.088 | 0.226 | 2.391 | 0.019 |
| X2 | 0.176 | 0.091 | 0.182 | 1.928 | 0.057 |

Sumber: data olahan SPSS, 2023

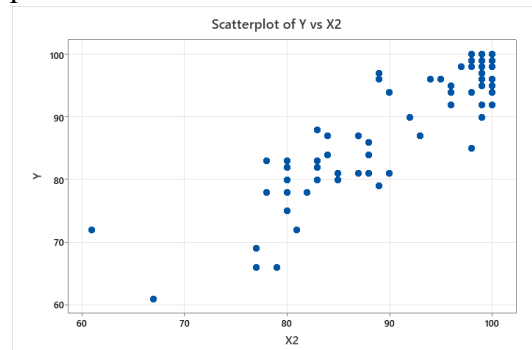
Berdasarkan Tabel 22 di atas, diperoleh nilai estimasi parameter regresi untuk konstanta (β_0) = 81.401. Hal ini berarti ketika variabel X1 dan X2 bernilai 0, maka nilai variabel Y sebesar 81.401. Nilai estimasi parameter untuk X1 (β_1) = 0,211, nilai tersebut bertanda positif yang artinya setiap kenaikan variabel X1 sebesar satu satuan maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,211 satuan. Variabel X2 memiliki nilai estimasi parameter (β_1) = 0,176, nilai tersebut bertanda positif yang artinya setiap kenaikan variabel X2 sebesar satu satuan maka nilai variabel Y akan naik sebesar 0,176 satuan.

Selain itu dilakukan analisis scatter plot untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel X1 (*Good Public Governance*), variabel X2 (*Nilai Organisasi*) dengan variabel Y (*Kinerja Organisasi*). Apabila hubungan antara variabel X dengan variabel Y tidak linier, maka tidak dapat menggunakan analisis regresi linier. *Scatter Plot* antara X1 dengan Y disajikan pada Gambar 8 dan *Scatter Plot* antara X2 dengan Y disajikan pada Gambar 9.



Gambar 7. Scatter Plot antara Variabel X1 dengan Variabel Y

Berdasarkan Gambar 8 di atas, terlihat bahwa pola penyebaran titik-titik pada scatter plot tersebut berbentuk linier. Selain itu, titik-titik pada scatter plot menunjukkan bahwa ketika nilai variabel X1 naik maka nilai variabel Y juga naik. Hal ini berarti, antara variabel X1 dengan Y memiliki hubungan linier positif.



Gambar 8. Scatter Plot antara Variabel X2 dengan Variabel Y

Berdasarkan gambar 9 di atas, terlihat bahwa pola penyebaran titik-titik pada *Scatter Plot* tersebut berbentuk linier. Selain itu, titik-titik pada scatter plot menunjukkan bahwa ketika nilai variabel X2 naik maka nilai variabel Y juga naik. Hal ini berarti, antara variabel X2 dengan Y memiliki hubungan linier positif.

Oleh karena itu, berdasarkan *Scatter Plot* diperoleh kesimpulan bahwa antara masing-masing variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linier, maka analisis regresi linier berganda dapat dilakukan.

Interpretasi Model Regresi

Berdasarkan hasil estimasi parameter diatas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2$$

$$\hat{y} = 81,401 + 0,211X_1 + 0,176X_2$$

Model yang terbentuk telah di atas telah memenuhi seluruh asumsi dalam regresi linier berganda dengan semua variabel independen (*Good Public Governance* dan Nilai Organisasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Organisasi). Interpretasi pengaruh untuk setiap variabel independen terhadap variabel respon adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk variabel *Good Public Governance* bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa *Good Public Governance* memiliki hubungan linier yang positif atau berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Hal ini berarti peningkatan 1 satuan dari variabel *Good Public Governance* akan menaikkan nilai kinerja organisasi sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi untuk variabel nilai organisasi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai organisasi memiliki hubungan linier yang positif atau berbanding lurus dengan kinerja organisasi. Hal ini berarti peningkatan 1 satuan dari variabel nilai organisasi akan menaikkan nilai kinerja organisasi sebesar 0,176 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Konstanta regresi yang diperoleh yaitu 81,401. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel *Good Public Governance* dan nilai organisasi bernilai 0, maka nilai Kinerja Organisasi adalah 81,401.

Pembahasan

Pengaruh *Good Public Governance* terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

Pada penelitian ini *Good Public Governance* merupakan variabel independen pertama (X1). *Good Public Governance* dapat diukur berdasarkan lima aspek pengukuran yaitu demokrasi, transparansi, akuntabilitas, budaya hukum, dan kewajaran dan kesetaraan (Kominte Nasional Kebijakan Governansi, 2008). Sedangkan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan lima aspek yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2006).

Berdasarkan persamaan dalam model regresi di atas, diperoleh koefisien untuk variabel *Good Public Governance* sebesar 0,211. Koefisien regresi *Good Public Governance* bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 1 satuan dari *Good Public Governance* maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan Uji t yang dilakukan terhadap *Good Public Governance* dengan kinerja organisasi diperoleh hasil nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,019. Nilai signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan kurang dari 0,1 (α). Hal ini menunjukkan bahwa *Good Public Governance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Adanya pengaruh *Good Public Governance* terhadap Kinerja Organisasi ditunjukkan dengan hasil Uji F, dimana dalam pengujian serentak ini nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,009, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen yang meliputi *Good Public Governance* dan nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Good Public Governance* dan kinerja organisasi pada sektor publik. Nurhanifah & Setyaningrum, (2021), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif *Good Public Governance* terhadap *Governance Performa Index* (GPI) pada birokrasi kementerian di Indonesia. Wardhani et al., (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *Good Public Governance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Semakin tinggi kualitas penerapan *Good Public Governance* pada pemerintah daerah, maka semakin tinggi kualitas kinerja yang dihasilkan. Hasil serupa juga disampaikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Chien & Thanh, (2022), Maulamin et al., (2018), dan Elmasry & Bakri, (2019).

Pengaruh Nilai Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik

Pada penelitian ini nilai organisasi merupakan variabel independen kedua (X₂). Nilai organisasi diukur berdasarkan integritas, profesionalisme, sinergi, pelayanan, dan kesempurnaan (Pemerintah Indonesia, 2011). Sedangkan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan lima aspek yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Dwiyanto, 2006).

Berdasarkan persamaan dalam model regresi di atas, diperoleh koefisien untuk variabel nilai organisasi sebesar 0,176. Koefisien regresi nilai organisasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 1 satuan dari nilai organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar

0,176 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan Uji t yang dilakukan terhadap nilai organisasi dengan kinerja organisasi diperoleh hasil nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,057. Nilai signifikansi (*p-value*) yang dihasilkan kurang dari 0,1 (α). Hal ini menunjukkan bahwa nilai organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Adanya pengaruh nilai organisasi terhadap kinerja organisasi ditunjukkan dengan hasil uji F, dimana dalam pengujian serentak ini nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,009, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen yang meliputi *Good Public Governance* dan nilai organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang menguji adanya pengaruh positif dan signifikan antara nilai organisasi dengan kinerja organisasi sektor publik. Ferina et al., (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat korelasi yang positif antara pengaruh teknologi dan nilai organisasi pada implementasi *Good Public Governance* di rumah sakit daerah. Semakin baik nilai organisasi dijalankan oleh para pegawai di rumah sakit daerah, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, digambarkan melalui adanya peningkatan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan. Sejalan dengan hal tersebut, Wakamatsu et al., (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa nilai organisasi yang diwujudkan dalam profesionalisme, kerja sama tim, pengetahuan, adaptasi, serta tantangan memiliki pengaruh dalam pencapaian kinerja individu pegawai maupun organisasi pada sektor publik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah *Good Public Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Nilai organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: Penelitian ini hanya dilakukan terhadap pegawai pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, dimana DJBC sendiri merupakan salah satu unit Eselon I di Kementerian Keuangan. Variabel independen yang diteliti hanya mencakup *Good Public Governance* dan nilai organisasi, dan penelitian ini hanya berfokus pada ada atau tidaknya pengaruh antara *Good Public Governance* dan nilai organisasi terhadap kinerja organisasi, dimana penelitian tidak dilakukan sampai dengan pengujian dan penentuan aspek variabel independen mana yang memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek variabel dependen. Dan Instrumen variabel penelitian independen 1 (X1) menggunakan prinsip *Good Public Governance* dengan mengacu pada KNKG (2008), dimana saat ini terdapat pembaharuan nilai dasar penerapan *Good Public Governance* di Indonesia yang mengacu pada PUGSPI 2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Haslinda, and Benedict Valentine. "Fundamental and Ethics Theories of Corporate Governance" 4 (2009).
- Akdon. *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi Dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci, 2009.
- Amstrong, Michael. *Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen. An Evi Dence-Based Guide To Delivering High Performance India*. Replika Press Pvt L Td., 2009.
- Andvig, Jens Chr., Odd-Hedge Fjelstad, Inge Amundsen, Tone Sissener, and Tina Soreide. "Corruption A Review of Contemporary Research. Chr. Michelsen Institute Development Studies and Human Rights Report." Bergen, Norway: Chr. Michelsen Institute, 2001.
- Arafat, Wilson. *How To Implement GCG Effectively*. Jakarta: Skyrocketing Publisher, 2008.
- Arifin. "Peran Akuntan Dalam Menegakkan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Di Indonesia (Tinjauan Perspektif Teori Keagenan)." Semarang: Universitas Diponegoro, 2005.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Assouad, A., and K.P. Parboteeah. "Religion and Innovation. A Country Institutional Approach." *Manag. Spiritual. Relig.* 15 (2018): 20–37.
- Azwar, S. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bastian, Indra. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Boyne, G.A., K.J. Meier, L.J. O'Toole Jr., and R.M. Walker. *Public Service Performance: Perspectives on Measurement and*

- Management*. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.
- Bradley, Parker, and Rachel Lisa. "Organizational Culture in the Public Rector: Evidence from Six Organizations." *International Journal of Public Sector Management* 13 (2000): 125–41. <http://dx.doi.org/10.1108/09513550010338773>.
- Bruijn, H.d. *Managing Performance in the Public Sector*. New York: Routledge, 2007.
- Bukhori, Iqbal and Rahardja. "Pengaruh Good Corporate Governance Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bei 2010)." *Diponegoro Journal of Accounting* 1, no. 1 (2012): 263–74.
- Chan-Serafin, S., A.P. Brief, and J.M. George. "PERSPECTIVE—How Does Religion Matter and Why? Religion and the Organizational Sciences." *Organization Science* 24 (2013): 1585–1600.
- Chien, Nguyen Ba, and Nguyen Nghi Thanh. "The Impact of Good Governance on the People's Satisfaction with Public Administrative Services in Vietnam." *Administrative Sciences* 12, no. 1 (2022). <http://dx.doi.org/10.3390/admsci12010035>.
- Clark, T. *Theories of Corporate Governance: The Philosophical Foundations of Corporate Governance*. London and New York: Routledge, 2004.
- Daily, C.M., D.R. Dalton, and A.A. Canella. "Corporate Governance: Decades of Dialogue and Data." *Academy of Management Review* 28 (2003): 371–82.
- Daniel, W.W. *Statistika Nonparametrik Terapan (Terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia, 1989.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1*. Jakarta: Gramedia, 2010.
- Dwiyanto, Agus. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- . *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006.
- Eisenhardt, K.M. "Agency Theory: An Assesment and Review". *Academy of Management Review*. January, 1989, 57–74.
- Elmasry, Mohamed Omar, and Norhani Bakri. "Behaviors of Transformational Leadership in Promoting Good Governance at the Palestinian Public Sector." *International Journal of Organizational Leadership* 8 (2019): 1–12.
- Emmanuel, M., and L. Qijun. "The Impact of Corruption on Government Public Services Quality, Justice and Cost of Businesses Regulations in Developing World." *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* 6(1) (2019): 24–36.
- Fauzi, M. *Metode Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Semarang: Walisongo press, 2009.
- Ferina, Ika Sasti, Sri Mulyani, Nunuy Nur Afiah, and Sugiono Poulus. "The Realization of Good Public Governance through the Adoption of Information Technology Innovation and the Organizational Culture at Regional Public Hospital in South Sumatera." *Academy of Strategic Management Journal* 20, no. 4S (2021).
- Fozzard, Adrian. "The Basic Budgeting Problem: Approaches to Resource

- Allocation in the Public Sector and Their Implications for pro-Poor Budgeting. Center for Aid and Public Expenditure, Overseas Development Institute (ODI) Working Paper 147 (2001).
- Fukuyama, Francis. "What Is Governance?" *Center for Global Development Working Paper No. 314* 26 (2013): 347–68. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2226592>.
- Ghofar, Abdul, M. Reza Winata, and Shafrina Sabila. "Laporan Penelitian Implikasi Dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia." Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, dan Pengelolaan Perpustakaan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2020.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Ghozali, Imam, and Dwi Ratmono. *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika Dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
- Glaser, M.A. *Networks and Collaborative Solutions to Performance Measurement and Improvement in Sub-Saharan Africa*. Washington, D.C.: World Bank, 2007.
- Halim, Abdul. "Analisis Varian Pendapatan Asli Daerah Dalam Laporan Perhitungan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota Di Indonesia." *Universitas Gadjah Mada*, 2002.
- Hoesada, Jan. "Good Public Governance." <https://www.ksap.org/> (blog), 2013. <https://www.ksap.org/sap/good-public-governance/>.
- Hoque, Nazamul, Mohammad Aktaruzzaman Khan, and Md. Masrurul Mowla. "Organisational Culture: Features and Framework from Islamic Perspective." *Humanomics* 29 (2013): 202–19. <https://doi.org/10.1108/H-06-2013-0040>.
- Ikatan Akuntan Indonesia. *Standar Akuntansi Keuangan per 1 September 2007*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Ikawati, Meyga Kurnia. "Lima Nilai-Nilai Kementerian Keuangan Harus Dibudayakan." <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/> (blog), 2013. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/41/Lima-Nilai-Nilai-Kementerian-Kuangan-Harus-Dibudayakan.html>.
- Islam, Shk. Imran, and Kartinah Ayupp. "Innovation Is the Way Forward: The Impact of Organisational Culture on Innovation in the United Arab Emirates (UAE)." *Economic Affairs* 67, no. 4 (2022): 463–70. <https://doi.org/10.46852/0424-2513.4.2022.11>.
- Ismoyo. "Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Ponorogo." *Forum Ilmu Sosial* 44, 2017, 18–26.
- Jackson, P.M. *The Management of Performance in the Public Sector*, in Jackson, P.M. (Ed.) *Measures for Success in the Public Sector: A Public Finance Foundation Reader*. London: CIPFA, 1989.

- Jatmiko, Bambang, and Yuniar Lestiawan. "Good Governance Government And The Effect On Local Government Performance (Survey On Gunung Kidul District Government Of Indonesia)." *IJABER* 14, no. 4 (2016): 981–97.
- Jensen, M.C., and W. Meckling. "Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure." *Journal of Financial Economics* 13 (1976): 305–60.
- Kementerian Keuangan. *Buku Saku Kode Etik Dan Perilaku*. Surabaya: Balai Laboratorium Bea dan Cukai Kelas II Surabaya, 2021.
- . "Menkeu: Keterbukaan Informasi Bagian Dari Good Governance." <https://djpb.kemenkeu.go.id/> (blog), 2019. <https://djpb.kemenkeu.go.id/portal/id/berita/berita/nasional/3062-menkeu-keterbukaan-informasi-bagian-dari-good-governance.html>.
- . "Tugas Dan Fungsi DJBC." *Bctemas.Beacukai.Go.Id* (blog), 2023. <https://bctemas.beacukai.go.id/ten-tang-kami/tugas-pokok-fungsi/>.
- Kementerian PANRB. "Hasil Survei Populi Menunjukkan Masyarakat Puas Atas Kinerja Presiden Jokowi." *Www.Menpan.Go.Id* (blog), April 24, 2022. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/hasil-survei-populi-menunjukkan-masyarakat-puas-atas-kinerja-presiden-jokowi>.
- Komite Nasional Kebijakan Governansi. *Pedoman Umum Good Governance*. Jakarta, 2008.
- . *Pedoman Umum Governansi Sektor Publik Indonesia (PUG-SPI)*. Jakarta: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2022.
- Lane, Jan-Erik. *The Public Sector – Concepts, Models and Approaches*. London: SAGE Publication, 2000.
- Lien, Chao-Lung, An-Ji Shien, and Zi-Meng Li. "Organizational Value and Organizational Commitment on Post 90s in China: From the Generation Gap." *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12, no. 11 (2021): 4161–71.
- Likert, R. "Technique for the Measurement of Attitudes." *Archives of Psychology* 140 (1932): 1–55.
- Maarif, Syamsul. *Strategi Klarifikasi Nilai*. Jakarta: P3G Depdikbud, 1980.
- Mardiasmo. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi, 2002.
- . *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi, 2009.
- Maulamin, Taufan, Agus Cholik, and Eneng Tuti Alawiah. "Pengaruh Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Pengelolaan Anggaran Pada Instansi Pemerintah (Studi Pada Dinas Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Kabupaten Pandeglang Provinsi Banten)." *Jurnal Transparansi* 1, No.2 (Desember 2018): 259–82.
- Melo, W.F.D, and S.M.R.D. Domenico. "The Influence of Organizational Values on Bank Branch Performance." *Revista de Administracao Contemporanea* 16 (2012): 137–56.
- Murni. "Pahami Filosofi Dan Nilai Organisasi." <https://Profesi-Unm.Com/> (blog), 2021. <https://profesi-unm.com/profesiwiki/pahami-filosofi-dan-nilai-organisasi/>.

- Nazir, Moh. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dan Aplikatif*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Nuh, Muhammad Syarif. "Hakikat Pertanggungjawaban Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan." *Masalah-Masalah Hukum*, 2012, 50–58. <http://dx.doi.org/10.14710/mmh.41.1.2012.50-58>.
- Nunnally, J.C., and I.H. Bernstein. "The Assessment of Reliability." *Psychometric Theory* 3 (1994): 248–92.
- Nurhanifah, and Dyah Setyaningrum. "The Implementation of Good Public Governance in the Bureaucratic Arena in the Indonesian Ministry." *Review of Integrative Business and Economics Research* 10, no. 1 (2021): 153.
- OECD. *OECD Principles of Corporate Governance*. France: OECD Publications Service, 2004.
- Organisation For Economic Co-Operation And Development. *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publishing, 2015. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264236882-en>.
- Padilla, Alexandre. "Can Agency Theory Justify the Regulation of Insider Trading?" *The Quarterly Journal of Austrian Economics* 5 (2002): 3–38. <https://doi.org/10.1007/s12113-002-1015-6>.
- Pemerintah Indonesia. "Keputusan Menteri Keuangan Nomor 312/KMK.01/2011 Tentang Nilai-Nilai Kementerian Keuangan." Indonesia, 2011.
- Pieris, John, and Nizam Jim Wiryawan. *Etika Bisnis Dan Good Corporate Governance*. 2nd ed. Jakarta: Pelangi Cendekia, 2008.
- Purwadaminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT.Bhuana Ilmu Populer, 2009.
- Santoso, Singgih. *Mahir Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia, 2018.
- Sedarmayanti. *Good Governance & Good Corporate Governance 3*. Edisi Revisi. Jakarta: Mandar Maju, 2012.
- . *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Setyaningrum, D., R. Wardhani, and A Syakhroza. "Good Public Governance, Corruption and Public Service Quality: Indonesia Evidence." *International Journal of Applied Business and Economic Research* 15, no. 17 (2017).
- Sinambela, Lijan P. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoritik Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta, 2017.
- . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

- Sunyoto, Danang. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama, 2016.
- Supriyono, R.A. *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM Press, 2018.
- Susanti, Gita, St. Halwatiah, Novayanti Sopia Rukmana, Andi Ahmad Yani, Andi Rahmat Hidayat, and Suherman Ahmad. "Public Service Performance and Public Trust in Government An Indonesian Case Study." *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)* 43 (2017): 86–89.
- Talbot, Colin R. *Theories of Performance*. Oxford University Press, 2010.
- Transparency International Indonesia. "Indeks Persepsi Korupsi Indonesia 2022." *Ti.or.Id* (blog), 2023. <https://ti.or.id/indeks-persepsi-korupsi-indonesia-2022-mengalami-penurunan-terburuk-sepanjang-sejarah-reformasi/>.
- Tunggal, Amin Widjaja. *Audit Kecurangan Dan Akuntansi Forensik*. Jakarta: Harvarindo, 2012.
- Varma, A., P.S. Budhwar, and A. Denisi. "Performance Management Systems: A Global Perspective." *London Routledge*, 2008.
- Von Hagen, Jurgen. *Budgeting Institutions and Public Spending, in Shah, Anwar (Ed.)*. 2003. Ensuring Accountability When There Is No Bottom Line. Vol. 1. Handbook on Public Sector Performance Reviews. Washington D.C.: World Bank, n.d.
- Vveinhardt, Jolita, and Evelina Gulbovaitė. "Models of Congruence of Personal and Organizational Values: How Many Points of Contact Are There Between Science and Practice?" *Journal of Business Ethics* 145 (2017). <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2871-2>.
- Wakamatsu, Andre, Eliete Bernal Arellano, and Rodolfo de Castro Ribas Junior. "Organizational Values in the Brazilian Public Sector An Analysis Based on the Tri-Axial Mode." *Cross Cultural Management* 4, no. 2 (2013). <https://doi.org/DOI10.1108/CCM-10-2012-0096>.
- Wardhani, R., H. Rossieta, and D. Martani. "Good Governance and the Impact of Government Spending on Performance of Local Government in Indonesia." *International Journal of Public Sector Performance Management* 3, no. 1 (2017): 77–102.
- Wiener, Y. "Forms of Value Systems: Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance." *Academy of Management Review* 13, no. 4 (1988): 534–45.
- Wijayanti, Anis, and Azhar Kasim. "Implementasi Strategi Nasional Pencegahan Korupsi Di Indonesia: Perspektif Collaborative Governance." *INTEGRITAS: Jurnal Antikorupsi* 7 (2022): 291–310. <https://doi.org/10.32697/integritas.v7i2.858>.
- Williams, S.L. "Strategic Planning and Organizational Values: Links to Alignment. Human Resource Development International." *Human Resource Development International* 5, no. 2 (2002): 217–33.