

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dari penelitian mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji regresi linear berganda dimana nilai signifikansi sebesar 0,005 dan koefisien regresi sebesar 0,198. Artinya hasil dari hipotesis pertama (H_1) ialah sistem pengendalian internal dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik sistem pengendalian internal dalam sebuah organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan kepada publik yang lebih baik serta mampu menjalankan tugas dan kewajiban sebagai instansi pemerintah.
2. *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji regresi linear berganda dimana nilai signifikansi sebesar 0,004 dan koefisien regresi sebesar 0,298. Artinya hasil dari hipotesis kedua (H_2) ialah *good governance* dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin diterapkan

prinsip-prinsip *good governance* dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang diharapkan dapat memperbaiki kualitas pelayanan serta mampu meningkatkan penilaian baik dari masyarakat maupun pemerintah.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan pada hasil uji regresi linear berganda dimana nilai signifikansi sebesar 0,006 dan koefisien regresi sebesar 0,505. Artinya hasil dari hipotesis ketiga (H_3) ialah komitmen organisasi dapat diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas, fungsi, visi dan misi organisasi berdasarkan buku saku tahunan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dalam organisasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Adanya kuesioner yang tidak dikembalikan dan tidak sesuai dengan kriteria sebanyak 8 kuesioner. Hal ini dikarenakan kesibukan para responden dalam bekerja serta peneliti juga mengalami hambatan dalam penyebaran kuesioner kepada beberapa pihak dikarenakan beberapa responden yang bekerja dari rumah atau *work from home*, sehingga

menyebabkan peneliti kesulitan untuk menyebarkan dan mengumpulkan data yang lebih lengkap.

2. Peneliti memiliki keterbatasan dikarenakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Para responden secara mandiri menilai sendiri kinerja organisasi sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden dan memungkinkan terjadinya jawaban responden yang kurang menggambarkan fenomena sebenarnya.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka adapun saran yang diharapkan ialah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
 - a. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa pada sistem pengendalian internal butir nilai dimensi komunikasi dan informasi mendapatkan nilai rendah. Artinya perlu adanya perbaikan dalam menjalankan komunikasi dan informasi bagi organisasi terutama yang terjalin antara pimpinan setempat dengan para anggota organisasi. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, diharapkan organisasi lebih berupaya dalam mengkomunikasikan tugas dengan jelas kepada para anggota, saluran komunikasi terjalin secara menyeluruh, serta organisasi mampu memberikan informasi dengan tepat waktu sehingga tindakan korektif yang tepat dapat diambil.

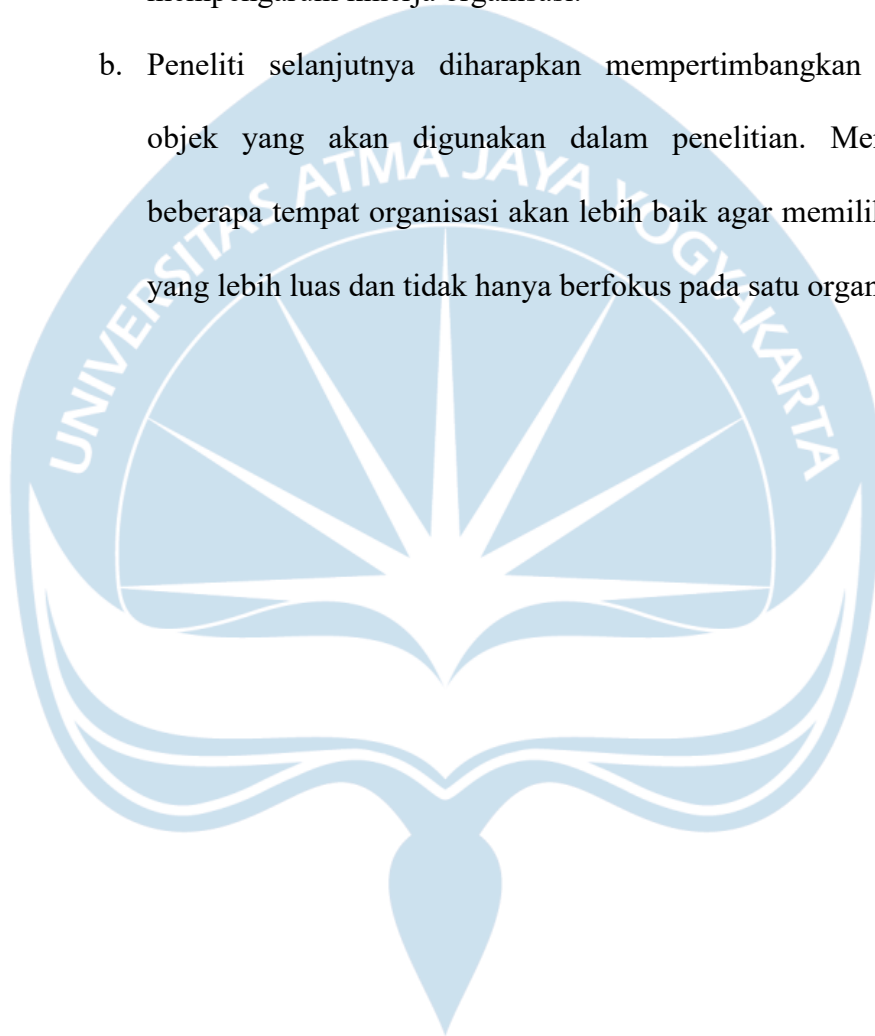
- b. *Good governance* khususnya pada unsur *responsiveness*, untuk mengatasi permasalahan kinerja organisasi yang dinilai lamban oleh publik maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang perlu memperhatikan sistem pengaduan masyarakat dan menanggapi kritik dan saran atas pelayanan publik yang diberikan oleh masyarakat. Sehingga menjadi bahan evaluasi bagi organisasi dalam melakukan kegiatan/program agar dapat cepat dan tanggap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Palembang.
- c. Dari segi komitmen organisasi juga mendapatkan nilai rendah pada butir dimensi *continuance commitment* ialah bertanggung jawab atas tugas pokok dan fungsinya. Diharapkan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang dapat meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi diatas kepentingan lainnya sehingga tugas dan fungsi sebagai instansi pemerintah dapat dijalankan secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *adjusted R²* ialah sebesar 0,446. Artinya kemampuan variabel sistem pengendalian internal, *good governance* dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja organisasi ialah sebesar 44,6% dan sisanya masih terdapat 55,4% variabel lainnya yang tidak mampu dijelaskan dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan

adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan mempertimbangkan pemilihan objek yang akan digunakan dalam penelitian. Menggunakan beberapa tempat organisasi akan lebih baik agar memiliki cakupan yang lebih luas dan tidak hanya berfokus pada satu organisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Christy, I. S. L. (2020). *Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya Pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut)*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Davis, J. H. (1997). *Toward a Stewardship Theory of Management*. *Academy Management Review*, 22: 20-47.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). *Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns*. *Australian Journal of Management*, 16: 49-64.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, J. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman (Edisi 6)*. Yogyakarta: BPFE.
- Ikhsan, A. (2010). *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi: Yogyakarta.
- Nurbaeti, T., dan Nugraha, D. S. (2019). *Pengaruh Good Governance dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah dan Implikasinya Pada Pelayanan Publik (Studi Kasus di Pemerintah Kabupaten Garut)*. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar* 10(1).

- Pratyaksa, P. Y., dan Wirawati, N. G. (2021). *Good Government Governance, Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah*. Jurnal Akuntansi Nasional 31(3).
- Pangestika, F. (2016). “*Pengaruh Pengendalian Internal, Good Governance, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung.*” Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang *Kinerja Instansi Pemerintah*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Internal Pemerintah*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 tentang *Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024*.
- Peraturan Walikota Palembang Nomor 55 Tahun 2016 tentang *kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang*.
- Rahman, F. A. (2001). *Teori Stewardship: Tinjauan Konsep Dan Implikasinya Pada Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik*. Jurnal bisnis dan Akuntansi, Universitas Atma Jaya Makassar.
- Rinding, P. A. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial OPD (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Magelang)*. Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Steers, R. M & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York
Accademic Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil
Negara*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2006 tentang *Administrasi
Kependudukan*

The logo of Universitas Atma Jaya Yogyakarta is a large, light blue watermark in the background. It features a stylized sunburst or starburst design in the center, with the text "UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA" curved around the top. Below the sunburst is a stylized, pointed shape resembling a flame or a drop.

REFERENSI DARI SUMBER INTERNET

<https://disdukcapil.palembang.go.id>

<https://news.detik.com/berita/d-5723531/ini-sebab-pegawai-dukcapil-palembang-main-kasar-ke-ketua-rt-hingga-viral>