

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI,
GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA
PEMERINTAH DESA: GOOD GOVERNANCE SEBAGAI PEMEDIASI**

Nurhazizal M, Yesi Muthia Basri & Azwir Nasir

Magister Akuntansi FEB Universitas Riau

Email: nurhazizal@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine the direct and indirect effects of the independent variables of organizational commitment, organizational culture, leadership style and competence of Human Resources, the dependent variable is the performance of the village government by mediating good governance. This research is a quantitative study using the data used in this study are primary data derived from the distribution of questionnaires. Data processing uses the statistical method of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of WarpPls5.0 Software. In analyzing data using WarpPls to be carried out is the Measurement Model Test (outer model), and Evaluation of the Structural Model (inner model). The results of the study revealed that organizational commitment, organizational culture, leadership style did not affect the performance of the village government and good governance did not mediate. Good governance, the competence of Human Resources influences the performance of the village government, and good governance mediates the competence of Human Resources towards the performance of the village government. Based on the results of the study, the competency variables of Human Resources in each village in Bengkalis Regency Government have an influence in determining the success of public services.

Keywords : *Commitment, culture, leadership, human resources, performance*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu tanggung jawab dari instansi pemerintah, baik itu di pusat, di daerah, maupun di desa. Pelaksanaan pelayanan publik ini merupakan salah satu fungsi pemerintah dalam melakukan kemudahan pada masyarakat dalam menggunakan hak dan kewajibannya. Dalam penyelenggaraan pelayanan oleh pemerintah, rasa puas masyarakat terpenuhi bila pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada mereka sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Di era reformasi ini, masyarakat terbuka dalam memberikan kritikan pada pemerintah dalam pelayanan publik. Maka dari pada itu kinerja pemerintah desa sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.

Praktek penyelenggaraan pemerintahan desa di Indonesia memang seringkali mengalami persoalan-persoalan yang timbul terkait dengan hubungan tersebut, termasuk tentang pelayanan umum kepada masyarakat. Pelayanan umum adalah segala bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, di desa, dan di lingkungan badan usaha milik negara atau daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Birokrasi pemerintah sebelum era reformasi telah membangun budaya birokrasi yang kental dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Hal-hal seperti itu lah yang menjadi persoalan dalam tercapainya kemajuan penyelenggaraan pemerintahan. Jika terjadi hal seperti ini, kepala desa harus terjun langsung dan mengatasi semua persoalan yang ada dalam lingkup pemerintahan yang dipimpinnya. Kepala desa selaku pimpinan pemerintahan, harus bisa memainkan peran dan fungsinya secara optimal baik itu sebagai seorang pelayan masyarakat maupun sebagai perantara yang bisa memberikan solusi terhadap permasalahan yang timbul dalam masyarakat, khususnya yang mencakup lingkup area yang menjadi kewenangannya. Aspirasi-aspirasi yang disampaikan oleh masyarakat harus didengar dan tindak lanjutnya, agar apa yang menjadi tujuan pemerintahan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik plening suatu organisasi. Menurut Rendra (2017) Kinerja pemerintah desa merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target baik itu kuantitas, kualitas dan waktu yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan pendapat diatas penulis mengambil komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia sebagai bentuk dari keabilitas organisasi dan lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi Kinerja Pemerintah Desa di Daerah Kabupaten Bengkalis. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, menurut Ristantiet, al (2014), dimana komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individual berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi seperti halnya pemerintah harus memiliki keyakinan akan etika dan memiliki komitmen untuk loyal, memiliki keinginan untuk mencapai kinerja prestasi dalam organisasi dan memiliki ikatan emosi. Selain faktor komitmen organisasi, menurut Zang, Y et.al (2009) budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian, budaya organisasi dapat mendukung strategi dan mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Selain faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja, menurut Chici Claraini (2017) Seorang pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinan kedalam situasi tertentu, melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasakan diri sendiri maupun orang lain. Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Menurut Muhammad Fadhil (2016) kompetensi sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kinerja. Untuk menciptakan good governance pada pemerintah desa, Kompetensi sumber daya manusia (SDM) juga sangat menentukan keberhasilan pemerintah desa, karena kompetensi sumber daya manusia menurut Sutrisno (2009) dalam Manuppan (2015) adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Penerapan prinsip-prinsip good governance mampu meminimalisir terjadinya penyalahgunaan kekuasaan dan pengambilan keputusan yang salah dalam suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial suatu organisasi. Menurut Chici, (2017) terdapat pengaruh good governance terhadap kinerja pemerintah daerah. Hal ini artinya dengan tingginya penerapan good governance maka semakin baik kinerja pemerintah. Menurut Trisnaningsih (2007) mengatakan bahwa diterapkan good governance diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi organisasi, upaya ini dimaksud agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih actual dan terpercaya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik.

Penelitian Putu Budi, dkk, (2015) melakukan penelitian dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. Dengan hasil penelitian Menunjukkan bahwa penerapan good governance memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi serta didukung oleh masing-masing variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan penerapan good governance berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Penelitian Hafidhah, Mohammd (2014) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja rumah sakit di kabupaten sumenep. Dengan hasil penelitian Kinerja rumah sakit dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

Penelitian Kurniawan, (2015) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada pemerintah kabupaten kerinci). Dan hasil penelitian nya menyatakan bahwa Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dan penelitian chihi (2017) juga menyatakan Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif good governance, sistem pengendalian intern pemerintah dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Siti, dkk (2014). Adapun perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu: kompetensi sumber daya manusia (SDM) sebagai variabel independen. Adanya perubahan terhadap populasi dan sampel yaitu menggunakan sampel di seluruh Desa yang berada di Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkalis, karena dipemerintah desa seringkali mengalami persoalan-persoalan yang timbul tentang pelayanan umum kepada masyarakat. Pelayanan umum ini tidak hanya kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, tetapi di pemerintah desa juga sangat diperlukan. Sedangkan dipenelitian sebelumnya hanya dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar.

Dan dalam penelitian ini juga, good governance sebagai variabel intervening yaitu digunakan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Karena good governance merupakan proses penciptaan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan adanya interaksi antar strata pemerintahan dan antara pemerintah dan rakyatnya dalam suatu tata nilai yang baik dan disepakati bersama yang menjadi prinsip dari Good Governance yaitu Keadilan, transparansi, akuntabilitas, dan tanggungjawab. Good governance itu sebagai tata kelola yang baik akan pentingnya suatu perangkat untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan pelayanan publik. governance tidak hanya ke pemerintahan sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan,

pengelolaan, pengarahan dan penyelenggaraan. Tingginya penerapan good governance maka semakin baik kinerja pemerintah. (Chici, 2017). Menurut Trisnainingsih (2007) mengatakan bahwa diterapkan good governance diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi organisasi, upaya ini dimaksud agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih actual dan terpercaya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik.

Kerangka Pemikiran Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting. Menurut Siti (2014) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan semakin tingginya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara signifikan. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:
H1a. Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Desa.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Good Governance

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik, dengan begitu maka pemerintah daerah akan menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan penerapan *Good Governance* di daerahnya. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1b. Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap *Good Governance*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Menurut Robbins (1994) dalam Siti (2014) mendefinisikan budaya sebagai suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama. dalam setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos serta praktek-praktek yang telah berkembang sejak beberapa lama. Kesemua itu, pada hakikatnya menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2a. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Good Governance

Budaya organisasi akan membentuk karakteristik pegawai yang berkerja di dalam sebuah Instansi. Dengan budaya organisasi yang baik maka akan terciptalah karekteristik yang baik pada pegawai tersebut. Apabila karakteristik yang terbentuk baik, maka sebuah Instansi akan mudah melakukan penerapan *Good Governance* pada Instansinya. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2b. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap *Good Governance*

Pengeruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Menurut Sedaryanti (2007) dalam Saputro, dkk. (2016) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang manajer pada saat ia mempengaruhi pelaku bawahannya. Seorang yang menjalankan fungsi manajemen berkewajiban mempengaruhi karyawan yang dibawahinya agar mereka tetap

melaksanakan tugas dengan baik, memiliki dedikasi terhadap organisasi dan tetap merasa berkewajiban untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3a. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Good Governance*

Keberhasilan penerapan good governance tidak dapat tercapai tanpa dukungan gaya kepemimpinan yang jelas dalam organisasi. Dalam penelitian Lestariningsih (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penerapan good governance, keberhasilan good governance terletak pada kepemimpinan yang kuat, tangguh dan mempunyai daya tahan untuk bekerja dalam organisasi perusahaan. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3b. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Good Governance.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Sutrisno. 2009 dalam Manuppan. 2015). Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4a. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap *Good Governance*

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting, oleh karena itu harus dipastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4b. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap *Good Governance*

Pengaruh *Good Governance* terhadap Kinerja Pemerintah Desa

Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Menurut Trisnaningsih (2007) Mengatakan bahwa diharapkan akan memberikan arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi organisasi, upaya ini dimaksud agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih actual dan terpecaya untuk mewujudkan kinerja yang lebih optimal dan lebih baik. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H5. Good Governance Berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang Dimediasi *Good Governance*

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/ loyalitas karyawannya/ Anggotanya sehingga

kinerja mereka kurang maksimal. Bintoro Tjokroamidjojo (2007:124) memandang Good Governance sebagai suatu bentuk manajemen pembangunan, yang juga disebut sebagai administrasi pembangunan, yang menempatkan peran pemerintah sentral yang menjadi Agent of change dari suatu masyarakat berkembang / developing di dalam Negara berkembang. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H6. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang dimediasi *Good Governance*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang Dimediasi *Good Governance*

Konsep good governance di Indonesia umumnya diartikan sebagai pemerintah yang bersih (clean government) dan beribawa. Good governance dianggap sebagai paradigm baru manajemen atau administrasi pembangunan. Peran ini menempatkan pemerintah sebagai agent of change dari perkembangan masyarakat, terutama di Negara berkembang. Pemerintah juga disebut sebagai agent of development karena perubahan tersebut merupakan proses yang dikehendaki (Kemendagri, 2006 dalam Ni Wayan Rustiarini, 2016). Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang dimediasi *Good Governance*.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang Dimediasi *Good Governance*

Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Koesmono (2007, h.30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja bawahannya dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H8. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang dimediasi *Good Governance*.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang Dimediasi *Good Governance*

Menurut Weny A. Dunga, dkk (2017) Pemerintah desa sebagai sebuah instrumen kekuasaan negara yang berada digarda terdepan dalam melayani kepentingan masyarakat sekaligus mewujudkan cita-cita nasional harus mampu menerjemahkan prinsip good governance dalam pengelolaan pemerintahannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut. Berdasarkan kerangka diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H9. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Desa yang dimediasi *Good Governance*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang dilaksanakan dalam bentuk pengujian variabel. Penelitian ini akan menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan Kompetensi SDM terhadap kinerja pemerintah desa dengan good governance sebagai pemediasi.

Teknik Pemilihan dan Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Desa yang berada di Kabupaten Bengkalis. Jumlah Sampel dalam penelitian ini sebanyak 127 Responden.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel pada penelitian ini diantaranya: Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel Secara operasional, definisi kinerja Pemerintah Desa dalam penelitian ini adalah kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Variabel Independen dalam penelitian ada empat yaitu:

1. Komitmen organisasi. Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Indikator komitmen organisasi kemauan, kesetiaan dan kebanggaan.
2. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi.
3. Gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2011) Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.
4. Kompetensi SDM adalah kemampuan sumber daya manusia melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai (Sutrisno, 2009).
5. Variabel Intervening (pemediasi) adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2013:61). Secara operasional, definisi Good Governance adalah proses penciptaan lingkungan kelembagaan yang memungkinkan adanya interaksi antar strata pemerintahan dan antara pemerintah dan rakyatnya dalam suatu tata nilai yang baik dan disepakati bersama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

No.H	Uji Hipotesis	P-Value	Effect Size	Path Coefficient	Ket
H1a	(KMO) → (KPD)	0,315	0.016	0.039	Tidak Sig
H1b	(KMO) → (GG)	0,353	0.012	0.031	Tidak Sig
H2a	(BDYO) → (KPD)	0.073	0.059	0.118	Tidak Sig
H2b	(BDYO) → (GG)	0.276	0.020	-0.048	Tidak Sig
H3a	(GYKP) → (KPD)	0.163	0.036	0.079	Tidak Sig
H3b	(GYKP) → (GG)	0.106	0.042	0.101	Tidak Sig
H4a	(KSDM) → (KPD)	<0.001	0.165	0.268	Sig
H4b	(KSDM) → (GG)	<0.001	0.399	0.612	Sig
H5	(GG) → (KPD)	<0.001	0.196	0.327	Sig

Sumber: Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0 (2019)
Signifikansi Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk hipotesis pertama (H1a) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar 0,315 (diatas α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,016 > 0,02 dan *path coefficient* sebesar 0,039. Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan positif terhadap kinerja pemerintah desa (H1a ditolak dan H1o diterima).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis kedua (H1b) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar 0,353 (diatas α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,012 > 0,02 dan *path coefficient* sebesar 0,031. Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dan positif terhadap good governance (H1b ditolak dan H1o diterima).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis ketiga (H2a) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar 0,073 (diatas α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,059 > 0,02 dan *path coefficient* sebesar 0,118. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan positif terhadap kinerja pemerintah desa (H2a ditolak dan H2o diterima).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis keempat (H2b) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar 0,276 (diatas α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,020 > 0,02 dan *path coefficient* sebesar -0,048. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan negatif terhadap good governance (H2b ditolak dan H2o diterima)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis kelima (H3a) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar 0,163 (diatas α : 0,05),

dengan *effect size* sebesar 0,036 > 0,02 dan *path coefficient* sebesar 0,079. Ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan positif terhadap kinerja pemerintah desa (H3a ditolak dan H3o diterima).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis keenam (H3b) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar 0,106 (diatas α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,042 > 0,02 dan *path coefficient* sebesar 0,101. Ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan positif terhadap good governance (H3b ditolak dan H3o diterima).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis ketujuh (H4a) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar < 0,001 (dibawah α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,165 > 0,15 dan *path coefficient* sebesar 0,268. Ini membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh sedang dan positif terhadap kinerja pemerintah desa (H4a diterima dan H4o ditolak).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis kedelapan (H4b) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar < 0,001 (dibawah α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,399 > 0,15 dan *path coefficient* sebesar 0,612. Ini membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh sedang dan positif terhadap good governance (H4b diterima dan H4o ditolak).

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk Hipotesis kesembilan (H5) secara statistik dibuktikan dengan *p-value* signifikan yaitu sebesar < 0,001 (dibawah α : 0,05), dengan *effect size* sebesar 0,196 > 0,15 dan *path coefficient* sebesar 0,327. Ini membuktikan bahwa good governance berpengaruh sedang dan positif terhadap kinerja pemerintah desa (H5 diterima dan H5o ditolak).

Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 2
Hasil *Direct* dan *Indirect Effect* Hipotesis ke-10

No.	Effect	P Value	Path Coefficient	Keterangan
1	<i>Direct</i> KMO → KPD	0,315	0,039	Tidak Terpenuhi
2		0,353	0,031	Tidak Terpenuhi
3	<i>Indirect</i> KMO → GG → KPD	<0,001	0,327	Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0 (2019)

Dapat dilihat pada tabel di atas, terdapat poin nomor 1 dan 2 yang tidak memenuhi persyaratan dari pendekatan *causal step approach*. Ini membuktikan bahwa good governance tidak memiliki pengaruh dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pemerintah desa (H10 ditolak dan Ho diterima).

Tabel 3
Hasil *Direct* dan *Indirect Effect* Hipotesis ke-11

No.	Effect	P Value	Path Coefficient	Keterangan
1	<i>Direct</i> BDYO → KPD	0,073	0,118	Tidak Terpenuhi
2		0,276	-0,048	Tidak Terpenuhi
3	<i>Indirect</i> BDYO → GG → KPD	<0,001	0,327	Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0 (2019)

Dapat dilihat pada tabel diatas, terdapat poin nomor 1 dan 2 yang tidak memenuhi persyaratan dari pendekatan *causal step approach*. Ini membuktikan bahwa good governance tidak memiliki pengaruh dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pemerintah desa (H11 ditolak dan Ho diterima).

Tabel 4
Hasil Direct dan Indirect Effect Hipotesis ke-12

No.		Effect	P Value	Path Coefficient	Keterangan
1	Direct	GYKP → KPD	0,163	0,079	Tidak Terpenuhi
2		GYKP → GG	0,106	0,101	Tidak Terpenuhi
3	Indirect	GYKP → GG → KPD	<0,001	0,327	Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0 (2019)

Dapat dilihat pada tabel diatas, terdapat poin nomor 1 dan 2 yang tidak memenuhi persyaratan dari pendekatan *causal step approach*. Ini membuktikan bahwa good governance tidak memiliki pengaruh dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pemerintah desa (H12 ditolak dan Ho diterima).

Tabel 5
Hasil Direct dan Indirect Effect Hipotesis ke-13

No.		Effect	P Value	Path Coefficient	Keterangan
1	Direct	KSDM → KPD	<0,001	0,268	Terpenuhi
2		KSDM → GG	<0,001	0,612	Terpenuhi
3	Indirect	KSDM → GG → KPD	<0,001	0,327	Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah, WarpPLS 5.0 (2019)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa dan good governance tidak memediasi komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Kompetensi SDM dan good governance berpengaruh terhadap kinerja pemerintah desa dan good governance memediasi Kompetensi SDM dan kinerja pemerintah desa.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah objek peneliti, yaitu menambah beberapa daerah penelitian sehingga seluruh Desa yang berada di Kabupaten Bengkalis bisa diteliti. Melengkapi metode survei dengan wawancara untuk meningkatkan sikap kepedulian dan keseriusan responden dalam menjawab semua pertanyaan yang disediakan dan untuk mengurangi subjektivitas dari responden serta melihat konsistensi terhadap hasil jawaban jika dilakukan metode wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, Anwar Hadipapo, 2015. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi. *Jurnal Islam Sultan Agung Semarang*.
- Bastian, Indra, 2006. Akuntansi Sektor Publik : Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta.
- Chici Claraini, 2017. Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir) *Jurnal Universitas Riau*.
- Denision D.R. Mishra, A.K 1995. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness Organization Science, 6(2), 2004-227
- Enni Savitri, Karmizi, Siti Aisyah, 2014. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar) *Jurnal Universitas Riau*.
- Erviyanti, Christina, 2013. Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Pemerintah Daerah Kab. Lima Puluh Kota) *Jurnal Universitas Riau*.
- Fimela, Ulfa, 2010. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik (Studi empiris pada Kab. Kampar) *Jurnal Universitas Riau*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS.*, Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2014. Structural Equation Modeling: *Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Green Berg. J. And Robert A. Baron. 2011. *Behavior In Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hendi Sandi Putra, 2017. Tata Kelola Pemerintahan Desa Dalam Mewujudkan Good Governance Di Desa Kalibelo Kabupaten Kediri.
- Idup Suhady, dkk. 2005. *Dasar-dasar Good Governance*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara.
- Jaharuddin, Nor Siah 2003. Corporate Culture, Leadership Style, and Performance of Foreign and Local Organizations in Malaysia. Mater Thesis, University Putra Malaysia.
- Kemaladan, Dian, 2010. Pengaruh Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Sektor Publik. *Jurnal Universitas Riau*.

- Khikmah, Siti Noor. 2005. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi Undip*, Vol. 5 Agustus
- Mardiasmo, 2002, *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Muhammad Fadhil, 2016. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Universitas Muslim Indonesia Makassar*.
- Manuppan Bangun Tua.s, 2015. Pengaruh Good Governance, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Informasi Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada SKPD Kota Dumai) *Jurnal Universitas Riau*.
- Ni Wayan Rustiarini, 2016. Good Governance dalam Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Pemerintah Desa.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa
- Putu Budi Anggiriawan, Made Gede Wirakusuma, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerepaan Good Governance Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Universitas Udayana Bali*.
- Rendra Risto Wuri, Markus Kaunang dan Novie Revlie Pioh. 2017. Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik (Studi di Desa Singsing Kecamatan Passi Timur Kabupaten Bolaang Mongondow).
- Ristanti, Ni Made Asih, et al, 2014. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Komitmen Organisasi terhadap Penerapan Good Governance (Studi kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Rivai, Veithzel. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Saputro Nugroho Widhi, Erma Setyawati, 2015. Pengaruh Independen, Gya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Good Governance

- terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi empiris pada BPKP Perwakilan Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Sangadji, E.M., dan Sopiah. 2013. Prilaku Konsumen:: Pendekatan Praktis. Disertasi: Himpunan Jurnal Penelitian, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti, 2003. *Good Governance (Pemerintah yang Baik) dan good Corporate Governance*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U, 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Aisyah, Karmizi, Enni Savitri, 2014. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar) *Jurnal Universitas Riau*.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta, cet ke-12
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Thoha, Miftah (2003). *KepeSmimpinan Dalam Manjemen*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Tika, Moh Pabundu. H. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan*, Cetakan ke-4., Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor, Jawa Timur:Simposium Nasional Akuntansi.
- Widodo, Joko. 2013. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang. Banyu Media. Publishing.
- Yuni Lestari, 2016. Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kota Pariaman). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*.
- Zang, Y et.al. 2009. The Relationship Between Organizational Culture and Governance Performance Based on Denison Model. *Asian Sosial Science* Vol 5 no 11. Collage of Management, Xi'an Pplytechnic University Xi'an 710048, China, November 2009.