

Pengaruh Good Governance Dan Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi Pada SKPD Kota Sukabumi

Seny Mayulida¹⁾

senymayulida49@gmail.com

Ade Sudarma²⁾

adesudarma@ummi.ac.id

Acep Suherman³⁾

acepsuherman@ummi.ac.id

¹⁾²⁾³⁾Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ABSTRAK

Kinerja organisasi merupakan sebuah alat ukur untuk menilai dan mengevaluasi keberhasilan atau tidaknya suatu tujuan organisasi. Dalam mencapai kinerja pemerintah yang baik, pemerintah harus bisa mengelola sumber daya yang ada di daerahnya sendiri. Menurut (Nurimansyah et al 2020) Good Governance adalah suatu hal yang dibuat oleh pemerintah untuk mencapai tujuan dan dapat pertanggungjawabkan bersama. Digital leadership atau kepemimpinan digital adalah kemampuan memimpin organisasi di era digital dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. populasi dalam penelitian ini pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah SKPD Kota Sukabumi. dengan teknik pengambilan sampling yaitu nonprobability sampling dengan jenis sampel random sampling menggunakan rumus slovin sehingga didapat sebanyak 98 pegawai. data diuji dengan menggunakan SPSS versi 29.0 pengujian secara parsial dengan uji t mendapatkan hasil bahwa Good Governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,426 > 1,966$) dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan Digital leadership berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,927 > 1,966$) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan semakin baik Good Governance dan digital leadership maka akan semakin baik pula kinerja organisasi. Hasil pengujian secara simultan dengan uji F yaitu Good Governance dan Digital Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai K_d sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Good Governance, Digital Leadership, Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah gambaran tentang tingkatan atau kemampuan hasil capaian dari sebuah proses pelaksanaan baik dalam kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal-hal yang telah tertuang dalam skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik. Kinerja organisasi harus diukur supaya bisa diketahui bagaimana pemerintah dalam melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pengukuran kinerja organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, pengelolaan organisasi dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat yang dapat diukur dengan melihat laporan keuangan yang dibuat setiap akhir periode.

Dalam Peraturan pemerintah NO. 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah dan pemendagri No. 59 tahun 2007 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah menyatakan bahwa pengelolaan keuangan daerah mencakup aktivitas, perencanaan, pelaksanaan, pengeawasan, pengendalian, pelaporan, dan evaluasi. Dalam pengelolaan keuangan daerah harus ada pengawasan dan pengendalian yang bertujuan agar setiap alokasi belanja daerah berdampak terhadap kepentingan dan kebutuhan publik serta secara komprehensif dapat dipertanggungjawabkan kepada publik atas pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah yang dapat dipertanggungjawabkan ditandai dengan hasil laporan keuangan yang transparan dan akuntabel.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh peneliti melalui (<https://Portal.Sukabumikota.Go.Id/>, n.d.) untuk hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Kota Sukabumi Tahun Anggaran 2021 BPK menemukan adanya kelemahan sistem pengendalian Intern dan ketidak patuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan pada pemeriksaan laporan keuangan pemerintah Kota Sukabumi yang perlu mendapatkan perhatian yaitu :

1. Data peserta iuran jaminan Kesehatan peserta pekerja bukan penerima upah (PBPU) dan bukan pekerja (BP) tahun anggaran 2021 belum memadai.
2. Belanja Bantaun Sosial tidak tepat sasaran minimal sebesar Rp. 1.090.000.000,00;
3. Penatausahaan piutang pemerintah Kota Sukabumi belum memadai, dan
4. Pengelolaan barang milik daerah penerintah Kota Sukabumi belum sepenuhnya memadai.

Berdasarkan penjelasan oleh salah satu pegawai Dinas Sosial, bahwa anggaran bantuan sosial yang tidak tepat sasaran tersebut tidak bisa dikatakan sepenuhnya bahwa Dinas Sosial yang menyalurkannya sendiri.

Dalam mencapai kinerja pemerintah yang baik, pemerintah harus bisa mengelola sumber daya yang ada di daerahnya sendiri. Menurut (Nurimansyah et al., 2020) “*Good Governance* adalah suatu hal yang dibuat oleh pemerintah untuk mencapai tujuan dan dapat pertanggungjawabkan bersama. Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Setiap pemerintah daerah diharuskan menyampailan laporan kinerja instansi pemerintah atau laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dibuat dalam rangka wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. LAKIP berperan sebagai alat kendali, alat penilaian kinerja dan alat pendorong terwujudnya good governance.

Terwujudnya birokrasi yang bersih, transparan dan akuntabel memiliki 2 (dua) indikator yaitu penilaian sikap dan opini BPK terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD). Berdasarkan riset yang dilakukan mengenai perbandingan nilai sikap pada Pemerintah Kota Sukabumi tahun 2019 dan 2020. Nilai sikap Kota Sukabumi mengalami pertumbuhan sebesar

0,58% dari 76,05 pada tahun 2019 menjadi 76,51 pada tahun 2020. Dari 5(lima) komponen yang dinilai, terdapat 3(tiga) komponen yang mengalami peningkatan nilai yaitu perencanaan kinerja, pengukuran kinerja serta evaluasi internal kinerja. Sedangkan 2 (dua) komponen mengalami penurunan nilai yaitu komponen pelaporan kinerja dan capaian kinerja.

Selain *good governance* yang mempengaruhi kinerja organisasi pemerintah daerah juga dipengaruhi oleh kepemimpinan digital. *Digital leadership* atau kepemimpinan digital adalah kemampuan memimpin organisasi di era digital dengan memanfaatkan teknologi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individu maupun kelompok. Keberhasilan pencapaian sasaran meningkatnya pemanfaatan sistem informasi dan teknologi untuk publik dalam implementasi smart city dilihat dari pencapaian indikatornya yaitu Indeks Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE). Penilaian indeks SPBE Pemerintah Kota Sukabumi dilakukan terhadap 4 (empat) dominan yang terdiri dari 8 (delapan) aspek. Berdasarkan nilai indeks SPBE Pemerintah Kota Sukabumi Tahun 2021 terdapat kelemahan pada aspek Teknologi dan Informasi yang memiliki nilai 2,25. Teknologi dan informasi secara umum memiliki kematangan yang dibawah standar, terutama terkait dengan tingkat kematangan pelaksanaan Audit Aplikasi SBPE. Pada aspek ini terlihat bahwa pengembangan aplikasi pada satuan kerja yang ada di Pemerintah Kota Sukabumi masih belum terkoordinasi dengan baik oleh satuan kerja fungsi teknis terkait, sehingga pengembangan masih terpisah-pisah. Beberapa dinas di SKPD Kota Sukabumi memiliki website atau aplikasi yang dikelola sendiri tidak dioperasikan melalui diskominfo, tetapi walaupun website tersebut dikelola sendiri-sendiri oleh SKPD Kota Sukabumi dikoninfo mengawasi, dan ikut andil dalam pembentukan atau berjalannya pengembangan disetiap SKPD di Kota Sukabumi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Andayani & Soehari, 2019) tentang Budaya organisasi, komite organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian (Tulungen et al., 2022) tentang Transformasi digital : Peran kepemimpinan digital memberikan kesimpulan bahwa peran kepemimpinan digital sangatlah krusial dalam mewujudkan transformasi digital. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam sektor pemerintah akan semakin membantu, selain dengan itu adanya penggunaan data besar proses pengambilan keputusan oleh pimpinan akan lebih mudah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *good governance* terhadap kinerja organisasi, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan digital (*digital leadership*) terhadap kinerja organisasi, untuk mengetahui *good governance* dan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Good Governance

Good governance yang diartikan sebagai penyelenggaraan pemerintah yang baik, umumnya digunakan dalam penyelenggaraan pemerintah negara. *Good governance* yang berasal dari istilah *governance* merupakan paradigma baru dalam bidang administrasi negara dan oleh beberapa cendekiawan konterporer digunakan sebagai pengganti istilah administrasi negara. *Governance* sendiri diartikan sebagai proses pengambilan keputusan dan proses diimplementasikan dan tidak diimplementasikannya keputusan tersebut (Remaja, 2017)

Prinsip – prinsip Good Governance

Kunci utama untuk memahami *good governance* yaitu paham atas prinsip-prinsip yang dikandungnya. Dari prinsip-prinsip tersebut akan diperoleh untuk mengukur kinerja suatu

organisasi yang ada pada pemerintah. Menurut UNDP dalam buku (Mardiasmo, 2018) memberikan beberapa prinsip-prinsip good governance yaitu :

1. *Participation*
2. *Rule of law*
3. *Transparency*
4. *Responsiveness*
5. *Consensus orientation*
6. *Equity*
7. *Efficiency and effectiveness*
8. *Accountability*
9. *Strategic vision*

Kepemimpinan digital (*Digital Leadership*)

Menurut Sabgas & Alp Erdogan Dalam jurnal (Tulungen et al., 2022) kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital; dalam sebuah organisasi. Model kepemimpinan ini memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk mendigitalkan lingkungan kerja dan budaya kerja mereka.

Karakteristik kepemimpinan digital (*Digital Leadership*)

Terdapat empat karakteristik kepemimpinan digital dengan kepemimpinan biasa atau kepemimpinan tradisional. Berikut ini karakteristik kepemimpinan digital menurut (Siagian et al., 2021) yaitu :

1. Kemampuan berkomunikasi
2. Kemampuan berfikir dan bekerjasama
3. Kemampuan pengawasan dan pengelolaan secara digital
4. Fleksibel dalam penggunaan waktu

Kinerja Organisasi Sektor Publik

Dalam buku (Zaharuddin et al., 2021) menurut surjadi menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kinerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik

Menurut (Mardiasmo, 2018) pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi 3 (tiga) maksud yaitu :

1. Pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah.
2. Pengukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Pengukuran kinerja sektor publik untuk mewujudkan pertanggung jawaban publik yang digunakan untuk memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Tujuan pengukuran kinerja

Menurut (Mardiasmo, 2018) secara umum tujuan dari sistem pengukuran kinerja adalah :

1. Untuk mengkomunikasikan strategis secara lebih baik (top down dan bottom up)
2. Untuk mengukur kinerja financial dan non-financial secara tertimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategis.
3. Untuk mengakomodasi pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai goal congruence.
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Mardiasmo, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan
2. Faktor motivasi

KERANGKA PEMIKIRAN

Visi utama bagi masyarakat di seluruh dunia adalah mewujudkan good governance. Terdapat hubungan antara good governance dengan kinerja organisasi, yang dijelaskan oleh World Bank dalam penelitian Mardiasmo (2018). Ada tiga prinsip yang mendukung hubungan ini, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Transparansi mencakup kemampuan seseorang untuk langsung memperoleh informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik. Partisipasi berarti masyarakat dapat memberikan aspirasi dan pendapat mereka, yang nantinya dijadikan dasar oleh pemerintah dalam pengambilan keputusan. Akuntabilitas berperan dalam menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung upaya pemerintah untuk menyeimbangkan kepentingan masyarakat.

Untuk menilai apakah ketiga prinsip ini sudah diterapkan atau belum, penting dilakukan pengukuran kinerja organisasi. Pengukuran ini digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, sejalan dengan visi dan misi organisasi publik tersebut..

Kepemimpinan digital adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada implementasi transformasi digital dalam sebuah organisasi (Tulungen et al., 2022). Hubungan antara kepemimpinan digital atau digital leadership adalah pemanfaatan teknologi informasi di berbagai bidang tentunya sangat membantu organisasi untuk memperoleh tujuan yang diharapkan. Seiring dengan perkembangannya revolusi industri 4.0 dan revolusi pemerintah 4.0 menjadi mendasar transformasi dalam pemerintah untuk mengadopsi penggunaan teknologi. Diharapkan dengan adanya bantuan teknologi informasi akan mempermudah dan mempercepat dalam pemberian pelayanan publik. Revolusi industri 4.0 mendorong sistem otomatisasi di semua tahapan pelayanan publik melalui sistem informasi yang menggabungkan sumber daya, teknologi informasi dan hubungan informasi menurut Rochmansjah & Karno dalam jurnal (Tulungen et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 21 SKPD di Kota Sukabumi. metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang digunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 21 SKPD di Kota Sukabumi. teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik nonprobability sampling dengan jenis sampling random sampling. Untuk menentukan jumlah sampling menggunakan rumus slovin, sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah semua pegawai dengan jumlah 98 orang.

Operasional Variabel

Tabel 1.

Variable	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Good Governance (X1)	Dikutip oleh World Bank mendefinisikan <i>good governance</i> sebagai “suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan <i>legal and political framework</i> bagi tumbuhnya aktivitas usaha”. (Mardiasmo, 2018)	Transparansi (<i>Transparency</i>)	- Penyediaan informasi yang akurat tentang prosedur-prosedur, biaya-biaya, keuangan dan tanggung jawab	Ordinal	1-5
			- Kemudahan untuk mengakses suatu informasi bagi yang membutuhkan	Ordinal	1-5
			- Proses pembuatan keputusan yang dibuat tertulis dan tersedia bagi yang membutuhkan, memenuhi standar etika dan nilai-nilai yang berlaku, sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang baik.	Ordinal	1-5
		Partisipasi (<i>Participation</i>) Menurut World Bank dalam (Mardiasmo, 2018)	- Menyampaikan pertanggungjawaban atas suatu keberhasilan atau kegagalan misi suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Contoh: LAKIP	Ordinal	1-5
			- Adanya forum untuk menampung partisipasi masyarakat yang bersifat terbuka terhadap pemerintah.	Ordinal	1-5
			- Kemampuan masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan keputusan		
Digital Leadership (X2)	kepemimpinan digital merupakan penggunaan dan perpaduan kepemimpinan yang	Keterampilan Kompetensi Digital (<i>Digital</i>)	- Kejelasan komunikasi. - Kurangnya miskomunikasi.	Ordinal	1-5

	efektif dari metode komunikasi digital; dan tradisional. (Wart et al., 2017)		<i>Communications Skill)</i>	- Manajemen arus komunikasi.					
			Keterampilan Sosial Digital (<i>Digital Social Skills</i>)	- Dukungan pemimpin yang baik.	Ordinal	1-5			
			Keterampilan membangun tim Digital (<i>Digital Team Building</i>)	- Motivasi tim - Tanggung jawab tim. - Pengakuan anggota tim.	Ordinal	1-5			
			Keterampilan Manajemen Perubahan Digital (<i>Digital Change Management Skill</i>)	- Perubahan manajemen.	Ordinal	1-5			
			keterampilan Teknologi Digital (<i>Digital Technological Skill</i>) (Wart et al., 2017)	- Penyusunan biaya berdasarkan ICT. - Memadukan metode kepemimpinan tradisional dan digital - Keahlian teknologi digital. - Keamanan teknologi digital.	Ordinal	1-5			
			Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan/rencana/kebijakan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dalam suatu perencanaan strategis organisasi. (Mahsun 2018)	Produktivitas	- Mengukur tingkat efisien - Mengukur tingkat pelayanan organisasi publik.	Ordinal	1-5	
						Responsivitas	- Menyusun agenda dan prioritas layanan. - Mengenal kebutuhan masyarakat. - Mengembangkan program sesuai dengan kebutuhan masyarakat.	Ordinal	1-5
							Responsibilitas (Dwiyanto,2021)	- Pelaksanaan kegiatan organisasi dilakukan dengan menerapkan prinsip administrasi yang baik - Kegiatan organisasi dilakukan dengan	Ordinal

kebijakan
organisasi.**Teknik Analisi Data**

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data pada penelitian ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan uji normalitas data, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dengan uji t , uji F dan uji koefisien determinasi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 29.0 for window*

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Untuk melihat valid suatu instrumen, kita dapat menggunakan korelasi. Sebuah instrumen dianggap valid jika korelasi r hitung antara variabel instrumen tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05% atau 5%. Dalam kasus ini, telah dilakukan uji validitas dengan melibatkan 100 responden dari SKPD Kota Sukabumi. Diketahui bahwa nilai r tabel adalah 1,996.

Berdasarkan hasil uji validitas, ditemukan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil analisis menunjukkan untuk variabel X1 yaitu Good governance untuk pernyataan item 1 sebesar 0,733, pernyataan item 2 sebesar 0,678, pernyataan item 3 sebesar 0,672, pernyataan item 4 sebesar 0,691, pernyataan item 5 sebesar 0,764, pernyataan item 6 sebesar 0,727 dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan variabel X1 yaitu good governance pernyataan item 1-6 valid.

Hasil analisis menunjukkan hasil untuk variabel X2 yaitu digital leadership untuk pernyataan item 1 sebesar 0,580 pernyataan item 2 sebesar 0,735 pernyataan item 3 sebesar ,714 pernyataan item 4 sebesar 0,696 pernyataan item 5 sebesar 0,711 pernyataan item 6 sebesar 0,799 pernyataan item 7 sebesar 0,800 pernyataan item 8 sebesar 0,793 pernyataan item 9 sebesar 0,763 pernyataan item 10 sebesar 0,740. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan variabel X2 yaitu digital leadership dari pernyataan 1-10 valid.

Hasil analisis menunjukkan hasil untuk variabel Y yaitu kinerja organisasi untuk pernyataan item 1 sebesar 0,560 pernyataan item 2 sebesar 0,661 pernyataan item 3 sebesar 0,382 pernyataan item 4 sebesar 0,596 pernyataan item 5 sebesar 0,673 pernyataan item 6 sebesar 0,790. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan variabel Y yaitu kinerja organisasi dari pernyataan 1-6 valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil uji reliabilitas variabel good governance (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	6

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Dalam hasil penelitian, terdapat temuan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,803. Nilai ini lebih besar dari nilai batas minimal reliabilitas yang umumnya diterima, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik atau sangat reliabel. **Tabel 3. Hasil uji reliabilitas digital leadership (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	10

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Dalam hasil penelitian, terdapat temuan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,904. Nilai ini lebih besar dari nilai batas minimal reliabilitas yang umumnya diterima, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik atau sangat reliabel.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas kinerja organisasi (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	6

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Dalam hasil penelitian, terdapat temuan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,886. Nilai ini lebih besar dari nilai batas minimal reliabilitas yang umumnya diterima, yaitu 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik atau sangat reliabel. **Uji Normalitas**

Tabel 5. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.81082330	
Most Extreme Differences	Absolute	.073	
	Positive	.073	
	Negative	-.067	
Test Statistic		.073	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.206	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.196
		Upper Bound	.217

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas data di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig (2-tailed)) dari uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal, atau dengan kata lain, asumsi normalitas data terpenuhi.

Uji Multikorelasi

Tebal 6. Hasil uji Multikorelasi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.790	2.310		2.074	.041		
	X1	.384	.112	.350	3.426	<,001	.515	1.942
	X2	.267	.068	.401	3.927	<,001	.515	1.942

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai nilai tolerance > 0,10 yaitu 0,515 > 0,10 dan VIF < 10 yaitu 1,942 < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya nilai tolerance yang kuran dari 0,10 yang VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan pada

variabel tersebut tidak adanya multikolerasi atau tidak terjadi gejala multikorelasi dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.774	1.446		1.227	.223
	X1	.085	.070	.170	1.215	.227
	X2	-.060	.043	-.199	-1.419	.159

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.790	2.310		2.074	.041		
	X1	.384	.112	.350	3.426	<.001	.515	1.942
	X2	.267	.068	.401	3.927	<.001	.515	1.942

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear beganda diatas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 4,790 + 0,384 X_1 + 0,267 X_2$$

Dari hasil pengujian regresi linear berganda pada tabel 4.13, maka diketahui bahwa nilai konstan sebesar 4,790 yang artinya jika variabel X1 dan variabel X2 nilai 0, maka variabel Y nilainya lebih besar dari 4,790.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent Good Governancae (X1) dan Digital Leadership (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Organisasi (Y). Secara parsial hipotesis statistic yang diuji sebagai berikut :

H₀₁ : Tidak dapat berpengaruh antara good governance terhdap kinerja organisasi

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara good governanve terhadap kinerja organisasi

H₀₂ : Tidak Dapat berpengaruh antara digital leadership terhadap kinerja organisasi

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara digital leadership terhadap kinerja organisasi.

Tabel 8. Hasil uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.790	2.310		2.074	.041		
	X1	.384	.112	.350	3.426	<,001	.515	1.942
	X2	.267	.068	.401	3.927	<,001	.515	1.942

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah menggunakan SPSS

1. Pengujian variabel Good Governance (X1)

Dari hasil output dapat diketahui bahwa t hitng berjumlah = 3,426 sementara t tabel = 1,966 (t tabel > t hitung) sementara ini signifikansi yang didapat sebesar 0,001 (sig < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel good governance, artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial.

2. Pengujian variabel Digital Leadership (X2)

Dari hasil output dapat dilihat bahwa t hitung berjumlah = 3,927 sementara t tabel = 1,966 (t tabel > t hitung) sementara nilai signifiknasi yang didapat sebesar 0,001 (sig < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan anantara variabel Digital Leadership, artinya Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Secara parsial, hipotesis statistic yang diuji sebagai berikut :

1. H₀₃ : Tidak dapat berpengaruh anantara good governance dan digital leadership terhadap kinerja organisasi

H_{a3} : Terdapat perngaruh anantara good governanve dan digital leadership terhadap kinerja organisasi

Tebel 9. Hasil uji T

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.331	2	149.165	44.571	<,001 ^b
	Residual	324.629	97	3.347		
	Total	622.960	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F test sebesar 44,571 sedangkan F hitung (df = 100-2-1) hasil F tabel diperoleh 3,09 dimana F hitung > Ft tabel, sementara nilai signifikansi sebesar <0,001 (sig < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen Good governance(X1) dan Digital Leadership(X2) terhadap variabel dependen Kinerja Organisasi (Y). yang artinya Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan.

Uji koefisien determinasi

Tabel 9. Hasil koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.468	1.82940

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data di olah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,692 dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,692)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 47,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan good governance dan digital leadership memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi pada SKPD Kota Sukabumi sebesar 47,9%, sedangkan sisanya sebesar 52,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Good Governance (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t, didapatkan hasil yang menunjukkan penolakan terhadap Ho1 dan penerimaan terhadap Ha1, yang berarti Good Governance memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, di mana t hitung (3,426) lebih besar daripada t tabel (1,966), serta nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan, yaitu Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sukabumi, dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh World Bank dalam penelitian Mardiasmo (2018). World Bank mengidentifikasi tiga indikator yang mendukung hipotesis ini, yaitu transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas. Partisipasi melibatkan kepentingan publik secara langsung, yang dapat diperoleh oleh individu yang membutuhkannya. Partisipasi ini memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan aspirasi mereka, yang kemudian dapat menjadi dasar bagi pemerintah dalam pengambilan keputusan. Akuntabilitas, di sisi lain, berperan dalam menjelaskan peran dan tanggung jawab, serta mendukung upaya pemerintah untuk menjaga keseimbangan kepentingan masyarakat.

Hasil penelitian ini juga mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Claudya (2020) mengenai pengaruh good governance terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ketapang. Penelitian tersebut menunjukkan

bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ketapang telah menerapkan good governance dengan baik, dan kinerja organisasinya berjalan cukup baik. Hasil ini diperoleh melalui jawaban responden yang hampir semuanya menyatakan setuju terhadap penerapan good governance dan kinerja organisasi yang memadai.

Pengaruh Digital Leadership (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh keputusan uji menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti Digital Leadership berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan perbandingan t hitung dengan t tabel. Dimana t hitung $>$ t tabel ($3,927 > 1,966$) dan dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hipotesis yang diajukan diterima yaitu Digital Leadership berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sukabumi.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wasono dan Furito dalam jurnal (Tulungen et al., 2022) untuk mewujudkan kinerja organisasi yang baik tentunya perlu seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam memimpin dan memanfaatkan teknologi digital dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini bisa didukung dengan penelitian terdahulu Vincensius dan Stanly yang berjudul Pengaruh *Digital Leadership* terhadap Kinerja Perusahaan Startup di Jawa Timur yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. pengaruh positif yang terbentuk antara variabel *digital leadership* terhadap kinerja organisasi memiliki arti semakin baik adanya peran *digital leadership* maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi yang terbentuk.

Pengaruh Good Governance dan Digital Leadership terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan perhitungan uji F menyatakan bahwa F hitung diperoleh sebesar 44,571 sedangkan F tabel diperoleh sebesar 3,09, sesuai kriteria pengujian bahwa F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Good Governance* dan *Digital Leadership* terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa nilai K_d sebesar 0,479 atau 47,9%. Bahwa pengaruh penerapan *Good Governance* dan *Digital Leadership* terhadap Kinerja Organisasi sebesar 47,9% dan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *good governance* terhadap kinerja organisasi. artinya semakin baik *good governance* maka akan semakin meningkat kinerja organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sukabumi. hal ini dapat dibuktikan dengan nilai pada hasil pengujian uji T yang menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikannya. Sehingga dapat dikatakan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat “pengaruh antara *good governance* terhadap kinerja organisasi” berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya
2. Dari hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *digital leadership* terhadap kinerja organisasi. artinya semakin baik *digital leadership* maka akan semakin meningkat kinerja organisasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Sukabumi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai hasil pada uji T yang menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan terdapat pengaruh antara *digital leadership* terhadap kinerja organisasi berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

3. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara *good governance* dan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi. hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang menyatakan terdapat pengaruh antara *good governance* dan *digital leadership* terhadap kinerja organisasi berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Claudia, J. B. (2020). *Pengaruh Good Governance Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ketapang Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Mediasi*. <https://portal.sukabumikota.go.id/>. (n.d.). <https://portal.sukabumikota.go.id/>
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik* (Mardiasmo (Ed.)). ANDI. https://books.google.co.id/books?id=pBVCEAAAQBAJ&printsec=copyright&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Nurimansyah, M., Ariyani, R. M., Selatan, S., & Barat, J. (2020). Implementasi Good Governance Dalam. *Jurnal Mahasiswa*, 2(2), 114–127. <http://www.samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/45%0Ahttp://www.samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/download/45/56>
- Remaja, I. N. (2017). *Penerapan Good Governance Dalam Tata Kelola Penyelenggaraan Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta Yang Berbasis Pelayanan*. 2017, 27–40. https://ekonomi.unipas.ac.id/wp-content/uploads/2018/09/20171126040547_i-nyoman-gede-remaja-prosiding-revitalisasi-tata-kelola-perguruan-tinggi-2017.pdf
- Siagian, A. O., Informatika, B. S., Junita, A., Medan, U. H., Wijoyo, H., & Haudi, H. (2021). *Leadership di era digital* (H. Wijoyo (Ed.); Issue May). Insan Cendekia Mandiri (Grup penerbit CV.Insan Cendekia Mandiri). https://www.researchgate.net/publication/351357562_LEADERSHIP_DI_ERA_DIGITAL
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (Ed.)). ALFABETA.
- Tulungen, E., Maramis, J., Saerang, D., Tulungen, E. E., Saerang, D. P., Maramis, J. B., Studi Doktor Ilmu Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Kunci, K. (2022). Digital Transformation: Role of Digital Leadership. *1116 Jurnal EMBA*, 10(2), 1116–1123.
- Wart, M. Van, Bernardino, S., Roman, A., Wang, X., & Cheol, L. (2017). *Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership*. May 2018. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>
- Zaharuddin, Supriyadi, D., & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi* (Moh. Nasrudin (Ed.)). PT. Nasya Expanding Management. https://books.google.co.id/books?id=1786EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false