

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan bergulirnya era reformasi keuangan negara, pemerintah Republik Indonesia telah membangun komitmen yang kuat untuk memenuhi prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melalui pengelolaan keuangan yang sehat dan modern (*sound and modern*). Lingkup perubahan yang terjadi sangat mendasar dan bersifat menyeluruh, termasuk dalam pengelolaan aset negara atau daerah. Pembentukan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) sebagai eselon satu di lingkungan Kementerian Keuangan kini menjadi titik perubahan paradigma pengelolaan aset negara, dari semula sebagai aset administrator menjadi aset manajer. Fungsi lembaga ini memiliki peran sangat penting yakni mengelola kekayaan negara atau daerah, guna mendorong optimalisasi penerimaan efisiensi pengeluaran dan efektifitas pengelolaan aset negara atau daerah dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan pengamanan *fiscal sustainability* (Syamsir, 2023).

Menterian Keuangan selaku bendahara umum negara memiliki peran penuh guna menjamin pelaksanaan pengelolaan barang milik negara atau daerah dengan berdasarkan pada enam asas yakni asas fungsional, asas kepastian hukum, asas transparansi, asas efisiensi, asas akuntabilitas dan asas kepatian nilai. Asas fungsional mengarah pada pengambilan keputusan dan pemecahan permasalahan masalah-masalah oleh pemegang kuasa pengguna barang (gubernur, bupati, wali kota), pengguna barang, pengelola barang sesuai fungsi, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Asas kepastian hukum merujuk pada hukum dan peraturan perundang-undangan dalam dalam pengelolaan barang milik negara atau daerah. Asas transparansi mengarah pada keterbukaan informasi untuk masyarakat luas. Asas efisiensi mengarah pada batasan-batasan standar kebutuhan yang diperlukan. Asas akuntabilitas berorientasi pada pertanggungjawaban kepada masyarakat. Sementara asas kepastian nilai merujuk pada ketepatan jumlah dan nilai barang serta penyusunan neraca pemerintah (Slamet, 2023).

Salah satu unsur pelaksanaan pengelolaan barang milik negara atau daerah yang perlu dilakukan berdasarkan enam asas adalah penghapusan. Penghapusan barang atau aset merupakan tindakan menghapus aset baik dari daftar barang kuasa pengguna maupun dari daftar barang milik negara atau daerah melalui prosedur penerbitan keputusan pejabat berwenang. Mekanisme penghapusan barang harus tidak berada dalam penguasaan pengguna barang dan atau kuasa pengguna barang. Tindakan penghapusan dapat dilakukan dengan menerbitkan keputusan penghapusan baik dari pengguna barang setelah mendapat persetujuan dari pengelola barang dan pengelola barang setelah mendapat persetujuan dari gubernur atau bupati atau walikota. Selain itu tindakan penghapusan juga dapat dilakukan karena adanya pengalihan status penggunaan, pemindah-tanganan barang atau pemusnahan barang (Tjandra, 2023).

Tata cara penghapusan barang milik negara dapat dilakukan melalui beberapa tahap prosedur seperti identifikasi dan inventasasi, pemeriksaan dan penilaian, persetujuan penghapusan, serta dokumentasi pelaporan. Identifikasi dan inventasasi memberikan pengertian bahwa barang yang akan dihapus harus diidentifikasi dan dicatat dalam daftar inventaris barang milik negara yang ada. Setiap barang harus diperiksa untuk memastikan kondisi dan statusnya apakah memenuhi syarat untuk dihapus. Pemeriksaan dan penilaian adalah bentuk pemeriksaan teknis dilakukan untuk menilai apakah barang tersebut masih layak atau sudah rusak. Proses tersebut dilakukan oleh tim teknis yang berkompeten di bidangnya. Persetujuan penghapusan adalah bentuk pengajuan permohonan penghapusan kepada pejabat yang berwenang di Kemenkumham, setelah kondisi barang telah dinyatakan tidak layak atau tidak dapat digunakan lagi. Penghapusan barang ini harus mendapat persetujuan tertulis dari pejabat yang berwenang sesuai dengan kewenangan yang ada. Sementara dokumentasi dan laporan merupakan segala bentuk perincian dokumentasi termasuk keputusan penghapusan, dasar hukum, dan proses yang telah dilakukan. Laporan hasil penghapusan ini harus disampaikan kepada pihak yang berwenang sebagai bentuk pertanggungjawaban (Permenkumham RI, 2023).

Fenomena penelitian ini berorientasi terhadap bagaimana efektivitas organisasi dalam penghapusan barang milik negara pada Kantor Unit Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah. Menurut hasil wawancara ditemukan ketidakseimbangan antara pengadaan dengan penghapusan barang milik negara. Pengadaan barang terus senantiasanya dilakukan, namun tindakan penghapusan bahkan hampir tidak pernah dilakukan. Hal ini berdampak pada semakin banyak atau menumpuknya barang dalam kondisi rusak atau tidak layak yang memakan ruang atau tempat penyimpanan di gudang barang dan gudang arsip. Kondisi ini terus berjalan selama bertahun-tahun karena belum adanya regulasi secara khusus dan komprehensif yang mengatur terkait tata cara penghapusan barang milik negara yang sederhana. Aparatur pemerintahan merasa enggan untuk melakukan tindakan penghapusan barang milik negara dan tidak ingin menanggung konsekuensi proses birokrasi yang sangat panjang dan berbelit. Aparatur pemerintah kini cenderung membiarkan barang tidak layak pakai terus menumpuk hingga menjadi rusak berat kondisinya.

Tabel 1
Jumlah BMN Tidak Terpakai Unit Kemenag Jateng (Dalam Satuan Rupiah)

Unit Kerja Kemenag Jateng	BMN Tidak Layak Pakai (Satuan Rupiah)
Sekretariat Jenderal	Rp 81.300.000
Bimas Islam	Rp 477.805.000
Pendis (Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren)	Rp 156.381.000
Bimas Katolik	Rp 12.575.250
Bimas Budha	Rp 15.733.918
PHU (Penyelenggaraan Haji dan Umrah)	Rp 516.414.300
Jumlah BMN Tidak Layak Pakai (Satuan Rupiah)	Rp 1.260.209.468

Sumber: Data Laporan BMN Tidak Terpakai Unit Kemenag Jateng

Tabel di atas menunjukkan data jumlah BMN berdasarkan DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) pada Kantor Unit Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Data jumlah rupiah tertinggi BMN tidak terpakai tertera pada unit kerja PHU (Penyelenggaraan Haji dan Umrah) dan data jumlah rupiah terendah pada unit kerja Bimas Katolik. Sementara disisi lain jumlah keseluruhan BMN tidak terpakai mencapai sebesar Rp 1.260.209.468,- pada tahun berjalan 2024. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dalam penghapusan BMN kurang optimal.

Tema efektivitas organisasi pada dasarnya telah banyak dibahas pada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi inspirasi penelitian ini. Kepatuhan regulasi berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi. Manajemen kepatuhan efektif berorientasi mengurangi risiko hukum dan mendorong budaya akuntabilitas serta keberlanjutan operasional (Soro et al., 2024; Widjaja, 2024; Coglianesi & Nash, 2021). Pemahaman regulasi berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Pegawai dengan tingkat pemahaman tinggi pada peraturan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap efektivitas organisasi (Camacho, 2021; Widjaja, 2024; Mahjudin, 2023; Permana & Pendrian, 2023). Persepsi birokrasi berpengaruh pada efektivitas organisasi. Struktur birokrasi yang berbeda akan memengaruhi perbedaan tingkat moral pegawai dan perbedaan tingkat efektivitas organisasi (Ding, 2021; Suzuki & Hur, 2020; Monteiro, 2022).

Kepatuhan regulasi memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan kinerja aparatur. Aparatur pemerintahan yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi pada regulasi cenderung memiliki kinerja lebih baik apabila dibandingkan dengan aparatur dengan tingkat kepatuhan rendah (Umam & Setiyowati, 2023; Mulya, 2022; Nurdyanto, 2022). Pemahaman regulasi berkaitan dengan kinerja aparatur. Pemahaman aparatur terhadap regulasi akan menumbuhkan hasil kerja yang lebih optimal (Ainiha & Prakoso, 2023; Carlin, 2024; Maksym et al., 2024). Persepsi birokrasi pada diri aparatur akan memengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur dengan persepsi yang positif akan lebih mudah dalam melakukan aktivitas pekerjaan, sehingga hasil kerja yang ditampilkan akan lebih optimal (Vebryna, 2023; Siew, 2021; Rosadi et al., 2022).

Kinerja aparatur memiliki keterkaitan dengan efektivitas organisasi. Aparatur pemerintah merupakan aset dalam organisasi sektor publik. Tingkat keberhasilan organisasi sektor publik sangat bergantung pada kinerja aparaturnya (Kareem & Hussein, 2020; Zainurossalamia, 2020; Jatmiko et al., 2020).

Kepatuhan regulasi pada diri aparatur akan dapat meningkatkan kinerja aparatur dan memperlancar efektivitas organisasi. Aparatur dengan kepatuhan tinggi cenderung memiliki hasil dan kualitas kerja yang lebih baik sehingga dapat membantu meningkatkan efektivitas organisasi (Mulya, 2022; Zainurossalamia, 2020; Nurdyanto, 2022; Jatmiko et al., 2020).

Pemahaman pada regulasi memiliki peran penting bagi peningkatan hasil kerja atau kinerja dan efektivitas organisasi. Tingkat efektivitas organisasi bergantung pada seberapa jauh pemahaman pegawai terhadap regulasi dan tingkat kinerja mereka. Pemahaman regulasi melibatkan proses evaluasi yang sistematis sehingga membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Camacho, 2021; Widjaja, 2024; Mahjudin, 2023).

Aparatur dengan persepsi yang positif terhadap birokrasi pemerintahan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga mampu memberikan kontribusi pada peningkatan optimalisasi efektivitas organisasi. Oleh karena itu kedua perspektif utama birokrasi seperti birokrasi pengorganisasian dan birokrasi paradigmatis merupakan sarana yang paling tepat bagi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi (Ding, 2021; Suzuki & Hur, 2020; Monteiro, 2022).

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini merupakan rangkaian pertanyaan penelitian yang berorientasi terhadap efektivitas organisasi dalam penghapusan barang milik negara pada Kantor Unit Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Kabupaten atau Kota di Provinsi Jawa Tengah serta serangkaian faktor yang diduga turut memengaruhinya. Beberapa pertanyaan penelitian yang dibentuk adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepatuhan regulasi terhadap efektivitas organisasi?
2. Bagaimana pengaruh pemahaman regulasi terhadap efektivitas organisasi?
3. Bagaimana pengaruh persepsi birokrasi terhadap efektivitas organisasi?
4. Bagaimana pengaruh kepatuhan regulasi terhadap kinerja aparatur?
5. Bagaimana pengaruh pemahaman regulasi terhadap kinerja aparatur?
6. Bagaimana pengaruh persepsi birokrasi terhadap kinerja aparatur?
7. Bagaimana pengaruh kinerja aparatur terhadap efektivitas organisasi?
8. Bagaimana peran mediasi kinerja aparatur pada pengaruh kepatuhan regulasi terhadap efektivitas organisasi?
9. Bagaimana peran mediasi kinerja aparatur pada pengaruh pemahaman regulasi terhadap efektivitas organisasi?
10. Bagaimana peran mediasi kinerja aparatur pada pengaruh persepsi birokrasi terhadap efektivitas organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini pada akhirnya merujuk pada hasil akhir yang akan dapat dicapai dan tercantum pada beberapa pernyataan penelitian. Beberapa pernyataan yang dapat diuraikan tertera sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepatuhan regulasi terhadap efektivitas organisasi
2. Menganalisis pengaruh pemahaman regulasi terhadap efektivitas organisasi
3. Menganalisis pengaruh persepsi birokrasi terhadap efektivitas organisasi
4. Menganalisis pengaruh kepatuhan regulasi terhadap kinerja aparatur
5. Menganalisis pengaruh pemahaman regulasi terhadap kinerja aparatur
6. Menganalisis pengaruh persepsi birokrasi terhadap kinerja aparatur
7. Menganalisis pengaruh kinerja aparatur terhadap efektivitas organisasi
8. Menganalisis peran mediasi kinerja aparatur pada pengaruh kepatuhan regulasi terhadap efektivitas organisasi?
9. Menganalisis peran mediasi kinerja aparatur pada pengaruh pemahaman regulasi terhadap efektivitas organisasi?
10. Menganalisis peran mediasi kinerja aparatur pada pengaruh persepsi birokrasi terhadap efektivitas organisasi?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan akan dapat menjadi rujukan atau referensi penelitian selanjutnya. Selain itu hasil penelitian juga diharapkan akan dapat memperkaya khasanah dan menambah wawasan baru dalam ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia terutama berkenaan efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambilan keputusan organisasi sektor publik pada umumnya terkait strategi meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi sektor publik sangat diharapkan lebih fokus dalam meningkatkan efektivitas penghapusan Barang Milik Negara. Pengkajian dan penilaian kembali terhadap kepatuhan regulasi, pemahaman regulai, persepsi birokrasi sangat perlu untuk dilakukan guna meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Teori Evaluasi Kognitif

Teori evaluasi kognitif (CET) adalah kerangka kerja yang menjelaskan bagaimana berbagai faktor lingkungan, sosial, dan intrapersonal memengaruhi motivasi intrinsik. Teori ini menyatakan bahwa interpretasi psikologis terhadap peristiwa, baik yang dianggap sebagai informasi, pengendalian, atau amotivasi, menentukan dampaknya terhadap tingkat motivasi. Teori ini berfungsi sebagai dasar teori penentuan nasib sendiri, yang menjelaskan bagaimana penghargaan ekstrinsik dapat meningkatkan atau melemahkan motivasi intrinsik berdasarkan sifat informasional atau pengendalian yang dirasakan (Geisen, 2023).

Teori evaluasi kognitif menjelaskan bagaimana faktor ekstrinsik dapat memengaruhi motivasi intrinsik, menekankan pemenuhan kebutuhan psikologis seperti otonomi, kompetensi yang meningkatkan kesenangan dan keterlibatan dalam aktivitas. Teori evaluasi kognitif berfokus pada pemahaman perkembangan motivasi intrinsik dan menekankan bagaimana faktor eksternal dapat memengaruhi motivasi internal individu dan kesenangan beraktivitas (Hutagalun, 2023).

2.1.2 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai pencapaian nilai kerja yang telah organisasi lakukan pada tingkatan tertentu yang berorientasi terhadap tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Organisasi dapat menentukan standar hasil kerja dalam periode tertentu, sehingga tingkat efektivitas menggambarkan seberapa besar kemampuan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Konsep efektivitas merupakan upaya organisasi dalam mengevaluasi apa yang dilakukan dan bagaimana organisasi melakukan aktivitasnya. Konsep ini juga sebagai penentu apakah organisasi perlu melakukan atau tidak melakukan suatu perubahan terhadap manajemen. Tinjauan efektivitas organisasi berkaitan dengan aktivitas pemanfaatan sumber daya sebagai input, tindakan proses, dan hasil proses sebagai bentuk output atau keluaran (Utama, 2020).

Peranan efektivitas organisasi merupakan hal yang sangat penting. Hal ini karena pada dasarnya pembentukan suatu organisasi berorientasi terhadap sistem kerja yang didasarkan pada pencapaian keinginan, kerjasama dan tujuan anggota organisasi. Individu organisasi perlu ditata sepenuhnya agar memiliki kemampuan optimal sehingga dapat memberikan kontribusi sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem keterbukaan yang dianut organisasi telah menjadikan seluruh individu organisasi dapat saling berinteraksi satu dengan lainnya dan dengan lingkungan organisasi (Arifin, 2023).

Pemberian kontribusi dari individu dan kelompok memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian efektivitas organisasi. Terdapat berbagai faktor yang turut memberikan kontribusi terhadap pencapaian efektivitas individu dan kelompok dalam suatu organisasi, sehingga para manajer perlu mengetahuinya. Dukungan sikap, motivasi, kemampuan, pengetahuan, dan tekanan pada diri individu dapat memengaruhi efektivitas individu. Disisi lain dukungan kohesivitas atau kepaduan, struktur, kepemimpinan, status dan norma dapat memengaruhi efektivitas kelompok (Purwanto, 2024).

Efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk memanfaatkan peluang lingkungan dan memperoleh serta mengalokasikan sumber daya yang langka. Terdapat empat pendekatan utama yang dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran efektivitas suatu organisasi yakni pendekatan sumber daya sistem, pendekatan tujuan, pendekatan konstituensi strategis, dan pendekatan nilai-nilai bersaing. Pendekatan sumber daya sistem berfokus pada masukan, perolehan sumber daya, dan proses internal. Pendekatan tujuan berfokus pada pencapaian hasil seperti laba, inovasi, dan kualitas. Pendekatan konstituensi strategis berfokus pada harapan pemangku kepentingan dan kepentingan mereka yang melintasi organisasi. Pendekatan nilai-nilai yang bersaing berfokus pada fokus internal dan eksternal, fleksibilitas, dan tujuan dan sarana (Kareem & Hussein, 2020).

2.1.3 Kinerja Aparatur

Kinerja aparatur dapat didefinisikan sebagai segala bentuk hasil kerja atas aktivitas yang telah dilakukan aparatur pemerintahan pada periode waktu tertentu. Tinggi rendahnya hasil kerja aparatur pemerintah dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan dan kemajuan pemerintahan. Kinerja aparatur yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan publik dihasilkan pemerintahan. Tingkat keberhasilan pemerintahan sangat ditentukan oleh faktor sumber daya aparatur pemerintah. Organisasi sektor publik selayaknya memiliki sumber daya yang kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan pemerintahan (Qomariah, 2023).

Aparatur garis depan pemerintahan yang langsung bersinggungan dengan publik dan memiliki kinerja tinggi berperan penting bagi pencapaian kualitas pada layanan berbasis publik. Kinerja layanan mengacu pada perilaku layanan yang mengikuti deskripsi pekerjaan dan skrip layanan yang diformalkan dan terdiri dan menyelesaikan tugas layanan inti menggunakan prosedur layanan standar. Kinerja tugas mewakili perilaku pekerjaan dalam peran yang terkait langsung dengan kinerja tugas atau tugas pekerjaan aparatur. Kinerja tinggi muncul ketika praktik kinerja berkelanjutan diterapkan dibandingkan dengan adopsi pendekatan berbasis kepatuhan yang menekankan penyelesaian perjanjian kinerja (Mulyadi, 2022).

Sumber daya pemerintahan tidak akan berjalan tanpa aparatur yang menggerakkannya. Organisasi pemerintahan memandang perlu untuk mengukur keberhasilan strategi pada level sumber daya aparatur. Hasil pengukuran aparatur akan membantu manajemen guna melakukan peningkatan proses dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Model lain dalam pengukuran kinerja aparatur yakni adalah *human resources scorecard* yang dapat mengukur dan mengelola kontribusi strategik dari peran *human resources* dalam menciptakan nilai untuk

mencapai strategi organisasi. *Human resource scorecard* menggambarkan sesuatu yang tidak berwujud (*leading* atau *cause*) dan dapat membuatnya menjadi suatu kenyataan (*lagging* atau *effect*). Dalam *human resources scorecard* itu harus ada hubungan penyebabnya terlebih dahulu sebelum menjelaskan akibatnya. Metode *human resource scorecard* adalah suatu metode yang digunakan untuk mengukur kinerja aparatur yang menitikberatkan pada orang, strategi, dan kinerja dengan menjabarkan visi dan misi organisasi pemerintahan (Buana, 2023).

Aparatur merupakan aset inti dari sebuah organisasi dan pencapaian, pertumbuhan, dan keberhasilan organisasi bergantung pada kinerjanya. Penerapan praktik HRD yang tepat untuk meningkatkan kinerja aparatur cenderung akan mengekspresikan peningkatan komitmen afektif terhadap efektivitas organisasi. Program pelatihan dan pengembangan yang bersifat efektif dapat diupayakan guna meningkatkan kinerja aparatur. Efektivitas kinerja aparatur diukur dengan beberapa indikator yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kerja sama, inisiatif, dan kompetensi (Kareem & Hussein, 2020).

2.1.4 Kepatuhan Regulasi

Kepatuhan regulasi dapat didefinisikan sebagai suatu perubahan tingkah laku atau sikap individu untuk mengikuti segala prosedur yang telah ditetapkan dalam regulasi atau peraturan. Individu yang memegang prinsip kepatuhan pada dasarnya mengacu pada kultur yang berpusat pada kepatuhan yang berdampak pada seluruh organisasi. Hal ini melibatkan penggunaan akuntabilitas, etika, dan ketaatan terhadap standar kepatuhan dalam tindakan rutin dan pola pikir para pemangku kepentingan dan karyawan (Hamid, 2023). Karyawan yang memiliki kewenangan dalam menjalankan tanggung jawab suatu pekerjaan akan cenderung lebih patuh. Mereka akan terdorong untuk melaporkan apabila terjadi potensi masalah dan mencari saran guna menghadapi kesulitan. Aktivitas pembelajaran dan pengembangan secara berkelanjutan merupakan faktor yang sangat penting dalam lingkungan dimana kepatuhan dihargai. Melalui pelatihan dan program pendidikan, karyawan tetap terinformasi tentang hukum, peraturan, dan praktik terbaik kepatuhan yang relevan (Indriasari, 2023).

Tingkat kepatuhan dapat berorientasi terhadap aspek kesesuaian. Aspek kesesuaian dalam kepatuhan merujuk pada upaya untuk memastikan bahwa semua karyawan dan pemangku kepentingan secara konsisten mengikuti kebijakan, prosedur, dan persyaratan hukum yang telah ditetapkan. Hal ini menekankan betapa pentingnya bagi semua orang untuk menyesuaikan perilaku dan tindakan mereka dengan standar kepatuhan organisasi. Melalui dorongan kesesuaian, suatu organisasi dapat meningkatkan prediktabilitas dan kendali atas upaya kepatuhan, yang mengurangi variasi dalam pelaksanaan tugas terkait kepatuhan. Kepatuhan karyawan terhadap standar kepatuhan mengurangi kemungkinan risiko kepatuhan dan pelanggaran hukum dan peraturan yang mungkin terjadi (Mardiasmo, 2024).

Tingkat kepatuhan karyawan juga berorientasi terhadap aspek reputasi organisasi. Aspek reputasi dalam kepatuhan sebagai tujuan organisasi merujuk pada upaya guna mempertahankan dan meningkatkan reputasi dan citra organisasi dimata para pemangku kepentingan, termasuk klien, karyawan, regulator, dan masyarakat umum. Hal ini dapat menekankan pentingnya upaya kepatuhan dalam

membina kredibilitas, kepercayaan, dan opini yang baik tentang perilaku moral dan praktik bisnis etis organisasi. Program kepatuhan yang kuat meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan organisasi di kalangan para pemangku kepentingan. Dedikasi organisasi dalam menegakkan prinsip-prinsip moral tercermin dalam ketaatannya terhadap hukum, peraturan, dan standar etika (Romy, 2022).

Kepatuhan individu dalam organisasi mampu meningkatkan integritas. Tujuan integritas dalam kepatuhan suatu organisasi merujuk pada upaya untuk menumbuhkan dan mempertahankan budaya kejujuran, etika, dan perilaku moral di semua tingkatan organisasi. Ini menekankan pentingnya bertindak secara moral dan etis dalam semua praktik bisnis, melebihi sekadar mematuhi hukum dan peraturan. Integritas mendorong karyawan untuk bertindak dengan integritas bahkan dalam situasi sulit (Purwanto, 2024). Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat kepatuhan terhadap regulasi adalah kepatuhan dalam pelaksanaan akuntabilitas, prosedur penyusunan laporan keuangan yang sesuai dengan regulasi, dan pedoman yang digunakan untuk menyusun laporan kinerja pemerintah yang sesuai dengan regulasi (Mulya, 2022).

2.1.5 Pemahaman Regulasi

Pemahaman regulasi didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari kemampuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan regulasi, mampu dalam memberikan gambaran, dan penjelasan lebih luas terkait regulasi. Suatu organisasi dalam upaya memahami peraturan pemerintah perlu melibatkan pemeriksaan peran organisasi dalam membentuk lanskap ekonomi, sosial, dan politik. Peraturan berfungsi sebagai alat penting untuk tata kelola yang dapat memengaruhi berbagai sektor termasuk praktik bisnis dan audit (Sudarni, 2023).

Organisasi sektor publik dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memahami peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah pada dasarnya melibatkan tindakan pemerintah untuk memperbaiki organisasi sektor publik melalui bentuk pengawasan, memastikan efisiensi dan kualitas dalam lingkungan organisasi. Organisasi perlu memahami bahwa peraturan pemerintah memiliki fungsi penting sebagai mekanisme kontrol atas kegiatan organisasi melalui pembuatan peraturan, pemantauan, dan penegakan hukum, terutama badan independen untuk mencapai tujuan ekonomi, sosial, dan moral dalam masyarakat. Peraturan pemerintah memperoleh kewenangan dari delegasi legislatif, yang mengharuskan penerapan tujuan hukum rasional dan tidak sewenang-wenang, dengan interpretasi yang difokuskan pada tujuan peraturan dan norma hukum (Noor, 2023).

Organisasi sektor publik perlu memahami peraturan pemerintah terkait prinsip penghapusan barang milik negara. Penghapusan merupakan suatu tindakan menghapus aset atau barang milik negara. Beberapa indikator yang menjadi ukuran dalam memahami penghapusan barang milik negara adalah pemahaman terkait penerbitan surat keputusan dari pejabat yang berwenang, pemahaman atas pembebasan pengelolaan barang, pemahaman penggunaan barang, pemahaman terkait pelimpahan tanggung jawab secara administrasi serta pemahaman terkait pelimpahan tanggung jawab fisik barang (Peraturan Menteri Keuangan RI, 2021).

2.1.6 Persepsi Birokrasi

Persepsi birokrasi dapat didefinisikan sebagai cara pandang pemangku kepentingan terhadap efektivitas dan efisiensi penerapan suatu prosedur yang didasarkan atas ketentuan peraturan yang berlaku. Efektivitas penerapan suatu prosedur biasanya berorientasi pada kesepakatan pencapaian tujuan dari berbagai pemangku kepentingan dalam pelayanan publik. Selain itu efektivitas kemampuan dari suatu sistem pelayanan publik dalam merespons dinamika yang terjadi dalam masyarakatnya secara tepat juga sangat ditentukan oleh bagaimana misi dari birokrasi dipahami dan dijadikan sebagai basis dan kriteria dalam pengambilan kebijakan oleh birokrasi tersebut (Setiyono, 2023).

Penerapan birokrasi publik di Indonesia sering kali tidak memiliki misi yang jelas sehingga fungsi-fungsi dan aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi itu cenderung semakin meluas, bahkan semakin jauh dari tujuan yang dimiliki ketika membentuk birokrasi itu. Perluasan misi birokrasi ini sering kali tidak didorong oleh keinginan birokrasi agar dapat membantu masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan sosial, tetapi didorong oleh keinginan birokrasi untuk memperluas aksesnya terhadap kekuasaan dan anggaran. Situasi fragmentasi dalam birokrasi yang sangat tinggi dapat menimbulkan kecenderungan pembekakkan birokrasi publik, menghasilkan duplikasi, konflik kegiatan serta kebijakan antardepartemen dan lembaga nondepartemen. Dalam sistem penyelenggaraan pelayanan publik, seringkali terjadi konflik kebijakan antardepartemen dan lembaga nondepartemen yang tidak hanya melahirkan inefisiensi, tetapi juga membingungkan masyarakat pengguna jasa birokrasi (Dwiyanto, 2021).

Kajian perilaku individu dalam tatanan organisasi publik memberikan perspektif yang sangat penting dan sangat berguna terhadap aspek-aspek yang secara langsung menyangkut kinerja individu. Efektivitas organisasi dan kinerja individu akan dipengaruhi oleh bagaimana mereka memiliki persepsi yang baik atau kurang baik terhadap birokrasi yang ada. Beberapa indikator yang dapat dijadikan pengukuran persepsi birokrasi adalah pandangan tuntunan regulasi, pandangan atas proses kepengurusan yang cepat, pandangan atas proses yang mudah, serta pandangan obyektivitas (Rosadi et al., 2022).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Kepatuhan Regulasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Kepatuhan pegawai terhadap peraturan akan mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Relevansi penerapan peraturan dapat menjadi landasan penting bagi pengelolaan organisasi secara efektif (Soro et al., 2024). Kepatuhan terhadap peraturan secara signifikan dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Manajemen kepatuhan yang efektif tidak hanya berorientasi mengurangi risiko hukum tetapi juga mendorong budaya akuntabilitas dan keberlanjutan operasional. Organisasi harus mengembangkan kebijakan dan prosedur yang jelas agar selaras dengan peraturan, yang dapat meningkatkan reputasi mereka dan mengurangi pelanggaran hukum (Widjaja, 2024).

Kepatuhan terhadap peraturan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai dengan tingkat kepatuhan yang tinggi mampu mengurangi pelanggaran dan meningkatkan manajemen risiko. Namun demikian tingkat kepatuhan sangat membutuhkan kepemimpinan yang kuat, budaya yang mendukung, dan sumber daya yang memadai diluar sistem manajemen kepatuhan. Sistem manajemen kepatuhan membantu organisasi secara sistematis melacak dan meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan (Coglianese & Nash, 2021).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh positif kepatuhan regulasi terhadap efektivitas organisasi

2.2.2 Pengaruh Pemahaman Regulasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Memahami regulasi memiliki peran sangat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini karena regulasi membentuk struktur tata kelola, manajemen kepatuhan, dan koordinasi internal. Kerangka regulasi yang efektif dapat mengoptimalkan alokasi kewenangan, memastikan bahwa organisasi dapat beradaptasi dengan berbagai tantangan dan meningkatkan efisiensi operasional mereka (Camacho, 2021). Pegawai dengan tingkat pemahaman yang baik pada peraturan dapat memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Organisasi harus menerapkan sistem manajemen kepatuhan yang kuat agar selaras dengan peraturan, yang mencakup mekanisme pelatihan, pemantauan, dan penegakan hukum. Kepatuhan yang efektif tidak hanya dapat mengurangi risiko hukum tetapi juga menumbuhkan reputasi organisasi yang positif, yang berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang (Widjaja, 2024).

Tingkat efektivitas organisasi bergantung pada seberapa jauh pemahaman pegawai terhadap regulasi dalam menjalankan operasional organisasi. Pemahaman regulasi melibatkan proses evaluasi sistematis, seperti perbandingan dan audit, untuk menilai dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui kriteria dan indikator yang ditetapkan (Mahjudin, 2023). Studi ini menekankan bahwa tingkat efektivitas organisasi dipengaruhi pemahaman regulasi, kompetensi karyawan, budaya inovasi, dan gaya kepemimpinan, yang penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efisiensi (Permana & Pendrian, 2023).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh positif pemahaman regulasi terhadap efektivitas organisasi

2.2.3 Pengaruh Persepsi Birokrasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Persepsi birokrasi secara signifikan memengaruhi efektivitas organisasi, khususnya dalam entitas sektor publik. Ketika birokrasi mencerminkan susunan demografi atau identitas, maka sikap atau perilaku tertentu akan tumbuh dari pihak klien atau suatu organisasi. Representasi simbolik menemukan bahwa karakteristik sosial atau identitas birokrat dapat memengaruhi cara organisasi yang pada gilirannya dapat memengaruhi kesediaan mereka untuk mematuhi atau bekerja sama dengan keputusan atau hasil organisasi (Ding, 2021).

Struktur birokrasi yang berbeda akan memengaruhi pada perbedaan tingkat moral pegawai sehingga memungkinkan tingkat efektivitas organisasi yang berbeda pula. Pegawai negeri sipil dalam sistem birokrasi tertutup lebih berkomitmen pada organisasi mereka daripada mereka yang berada dalam sistem birokrasi yang lebih terbuka (Suzuki & Hur, 2020). Perspektif birokrasi akan berdampak pada tercapainya tingkat efektivitas organisasi. Studi ini menguraikan tiga perspektif utama birokrasi yakni birokrasi sebagai prinsip pengorganisasian, sebagai bentuk organisasi paradigmatik, dan sebagai salah satu jenis struktur di antara yang lainnya. Ketiga perspektif utama birokrasi ini menjadi unsur penting bagi ketercapaian tujuan organisasi (Monteiro, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Terdapat pengaruh positif persepsi birokrasi terhadap efektivitas organisasi

2.2.4 Pengaruh Kepatuhan Regulasi Terhadap Kinerja Aparatur

Aparatur pemerintahan yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi pada regulasi cenderung memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan aparatur dengan tingkat kepatuhan rendah. Kepatuhan regulasi menunjukkan seberapa jauh aparatur dapat menjalankan peraturan secara baik dan benar. Konsistensi aparatur dalam mematuhi aturan akan mempermudah pencapaian dan tanggung jawab hasil kerja yang lebih baik (Umam & Setiyowati, 2023). Kepatuhan regulasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja instansi pemerintah. Kepatuhan regulasi pada diri aparatur dapat memperlancar aktivitas organisasi. Tingkat akurasi laporan pertanggungjawaban aparatur menunjukkan tingkat kepatuhan, sehingga berdampak pada hasil kerja aparatur (Mulya, 2022). Aparatur dengan kepatuhan tinggi cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Aparatur dengan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dapat menggunakan APBN dan mampu melakukan penyerapan anggaran secara lebih efektif (Nurdyanto, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Terdapat pengaruh positif kepatuhan regulasi terhadap kinerja aparatur

2.2.5 Pengaruh Pemahaman Regulasi Terhadap Kinerja Aparatur

Pemahaman aparatur terhadap regulasi akan menumbuhkan hasil kerja yang lebih optimal. Aparatur perlu memahami ketentuan peraturan yang berlaku. Peraturan tentang kinerja aparatur menekankan prinsip akuntabilitas, pemberian layanan berkualitas, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip yang ditetapkan, yang dapat memastikan aparatur pemerintahan secara efektif memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat (Ainiha & Prakoso, 2023). Pemahaman pihak pengelola keuangan atas regulasi dan ketersediaan regulasi yang terkait dapat meningkatkan optimalisasi hasil kerja yang lebih layak (Carlin, 2024). Pemahaman regulasi berorientasi pada penguasaan pengetahuan teknis dan evaluatif. Penguasaan pengetahuan ini berfungsi untuk menilai risiko dan konsekuensi kinerja aparatur secara efektif (Maksym et al., 2024).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Terdapat pengaruh positif pemahaman regulasi terhadap kinerja aparatur

2.2.6 Pengaruh Persepsi Birokrasi Terhadap Kinerja Aparatur

Persepsi birokrasi pada diri aparatur akan memengaruhi kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur dengan persepsi yang positif akan lebih mudah dalam melakukan aktivitas pekerjaan, sehingga hasil kerja yang ditampilkan akan lebih optimal. Sementara disisi lain peningkatan persepsi birokrasi dipengaruhi oleh faktor kepatuhan etika, dimana ketidakpuasan standar etika yang tidak memadai dalam pelayanan publik akan berpotensi terhadap penurunan persepsi birokrasi (Vebryna, 2023). Aparatur dengan persepsi positif cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal. Beberapa faktor yang berpotensi meningkatkan dan menurunkan persepsi birokrasi pada kinerja pemerintah yakni motivasi intrinsik, norma profesional, dan kualitas interaksi dengan warga negara, yang berdampak pada implementasi kebijakan dan legitimasi keluaran. Kinerja birokrasi juga dipengaruhi oleh tantangan tindakan kolektif dan berbagai prinsip politik, yang mengharuskan fokus pada kinerja aktual daripada kapasitas abstrak untuk memahami efektivitas aparatur pemerintah (Siew, 2021). Persepsi positif aparatur pada birokrasi terbukti mampu meningkatkan kinerjanya. Selain itu persepsi birokrasi pemerintah juga akan terhambat oleh rendahnya kualitas kepemimpinan, budaya non-meritokratis, dan birokratisasi, sehingga menyulitkan evaluasi dan manajemen kinerja yang efektif (Rosadi et al., 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Terdapat pengaruh positif persepsi birokrasi terhadap kinerja aparatur

2.2.7 Pengaruh Kinerja Aparatur Terhadap Efektivitas Organisasi

Aparatur pemerintah merupakan aset organisasi sektor publik. Tingkat keberhasilan organisasi sektor publik sangat bergantung pada kinerja aparaturnya. Organisasi sektor publik yang menerapkan praktik HRD untuk meningkatkan kinerja karyawan cenderung mengekspresikan peningkatan komitmen afektif terhadap efektivitas organisasi. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan guna menumbuhkan kinerja aparatur harus didasari pelatihan dan pengembangan yang efektif agar berdampak pada efektivitas organisasi (Kareem & Hussein, 2020).

Kinerja aparatur merupakan kontribusi utama dalam upaya pencapaian efektivitas organisasi. Kinerja merupakan konsep yang multidimensi. Pada tingkat yang paling mendasar, kinerja tugas mengacu pada kemampuan aparatur dan rekan kerja untuk melaksanakan kegiatan guna memberikan kontribusi bagi organisasi. Kinerja secara kontekstual berarti suatu perilaku yang menstabilkan termasuk perilaku dalam organisasi (Zainurossalamia, 2020). Kinerja aparatur Satuan Kerja Perangkat Daerah memiliki hubungan yang sangat erat dengan tingkat efektivitas organisasi. Untuk melaksanakan program atau kegiatan yang sejalan dengan visi dan misi dengan harapan tercapainya tujuan organisasi, setiap aparatur harus memiliki kinerja yang tinggi (Jatmiko et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Terdapat pengaruh positif kinerja aparatur terhadap efektivitas organisasi

2.2.8 Mediasi Kinerja Aparatur Pada Pengaruh Kepatuhan Regulasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Kepatuhan regulasi pada diri aparatur akan dapat memperlancar aktivitas organisasi. Tingkat akurasi laporan pertanggungjawaban aparatur menunjukkan tingkat kepatuhan, sehingga berdampak pada hasil kerja aparatur (Mulya, 2022). Sementara disisi lain kinerja aparatur sangat dibutuhkan untuk mendukung tingkat efektivitas organisasi. kinerja tugas mengacu pada kemampuan aparatur dan rekan kerja untuk melaksanakan kegiatan guna memberikan kontribusi bagi efektivitas organisasi (Zainurossalamia, 2020).

Aparatur dengan kepatuhan tinggi cenderung memiliki hasil dan kualitas kerja yang lebih baik. Aparatur dengan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi dapat menggunakan APBN secara lebih efisien (Nurdyanto, 2022). Kinerja aparatur yang memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi berperan penting dalam mendukung efektivitas organisasi (Jatmiko et al., 2020).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₈ : Kinerja aparatur mampu memediasi pengaruh kepatuhan regulasi terhadap efektivitas organisasi

2.2.9 Mediasi Kinerja Aparatur Pada Pengaruh Pemahaman Regulasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Pemahaman pada regulasi memiliki peran penting bagi peningkatan hasil kerja atau kinerja dan efektivitas organisasi. Efektivitas kerangka kepatuhan dapat mengoptimalkan kinerja dan alokasi kewenangan serta dapat memastikan bahwa organisasi berjalan secara efektif dan dapat beradaptasi dengan berbagai tantangan (Camacho, 2021). Tingkat kepaahaman yang lebih baik pada diri pegawai akan memberikan kontribusi terhadap hasil kerja yang lebih baik dan peningkatan efektivitas organisasi yang lebih optimal (Widjaja, 2024). Tingkat efektivitas organisasi bergantung pada seberapa jauh pemahaman pegawai terhadap regulasi dalam menjalankan organisasi dan tingkat kinerja mereka. Pemahaman regulasi melibatkan proses evaluasi yang sistematis sehingga membantu meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi (Mahjudin, 2023).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian diatas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₉ : Kinerja aparatur mampu memediasi pengaruh positif pemahaman regulasi terhadap efektivitas organisasi

2.2.10 Mediasi Kinerja Aparatur Pada Pengaruh Persepsi Birokrasi Terhadap Efektivitas Organisasi

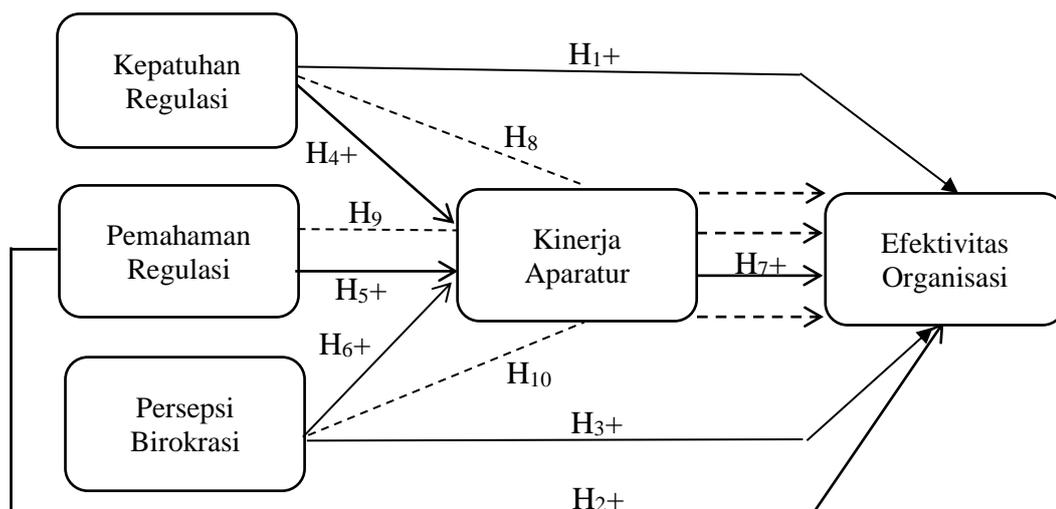
Aparatur dengan persepsi yang positif terhadap birokrasi pemerintahan akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik sehingga mampu memberikan kontribusi pada peningkatan optimalisasi efektivitas organisasi (Ding, 2021). Perbedaan struktur birokrasi akan memengaruhi perbedaan kinerja aparatur dalam suatu organisasi dan memiliki tingkat efektivitas yang berbeda pula. Pegawai negeri sipil dalam sistem birokrasi tertutup lebih berkomitmen pada organisasi mereka dan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Sistem birokrasi ini sangat memudahkan organisasi dalam mencapai efektivitasnya (Suzuki & Hur, 2020). Perspektif birokrasi yang positif dapat membantu pencapaian kinerja pegawai dan peningkatan efektivitas organisasi. Oleh karena itu kedua perspektif utama dari birokrasi seperti birokrasi pengorganisasian dan birokrasi paradigmatis adalah sarana tepat bagi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi (Monteiro, 2022).

Berdasarkan uraian keterkaitan variabel penelitian di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H₁₀ : Kinerja aparatur mampu memediasi pengaruh persepsi birokrasi terhadap efektivitas organisasi

2.3 Model Penelitian

Model penelitian disebut sebagai kerangka konsep. Kerangka konsep merupakan hubungan beberapa konsep atau beberapa variabel yang diuraikan dan divisualisasikan melalui suatu penelitian. Kerangka kerja konseptual membantu mengatur pemikiran, pengamatan dan interpretasi terkait dengan fenomena dan fungsi tertentu sebagai peta yang meningkatkan koherensi penyelidikan empiris (Utarini, 2023). Model atau kerangka konsep penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Desain Penelitian

Penelitian ini berorientasi pada pendekatan desain kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penyelidikan empiris sistematis yang menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi untuk mengumpulkan dan menganalisis data numerik. Hal ini menekankan objektivitas, replikasi, dan penerapan metode statistik untuk menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif sering dikaitkan dengan paradigma positivis, yang bertujuan untuk mengukur dan mengkuantifikasi fenomena dengan cara yang memungkinkan dilakukannya analisis statistik. Jenis penelitian ini lazim di bidang-bidang seperti psikologi, ekonomi, dan epidemiologi, di mana data numerik sangat penting untuk memahami pola, hubungan, dan membuat prediksi (Arduyan, 2023).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan kumpulan dari ukuran-ukuran tentang sesuatu yang akan kita buat inferensinya (Sulistiyo, 2023). Populasi penelitian meliputi seluruh satker (satuan kerja) pada Kantor Unit Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah. Jumlah satker (satuan kerja) pada wilayah ini terdiri dari 237 satuan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yakni hanya pegawai yang menangani BMN atau Barang Milik Negara. Jumlah pegawai yang menangani BMN pada setiap satuan kerja sebanyak satu orang, sehingga jumlah seluruh pegawai yang menjadi sampel penelitian sebanyak 237 pegawai.

3.3 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

3.3.1 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi didefinisikan sebagai pencapaian nilai kerja yang telah organisasi lakukan pada tingkatan tertentu yang berorientasi terhadap tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Organisasi dapat menentukan standar hasil kerja dalam periode tertentu, sehingga tingkat efektivitas menggambarkan seberapa besar kemampuan dan keberhasilan organisasi (Utama, 2020).

3.3.2 Kinerja Aparatur

Kinerja aparatur dapat didefinisikan sebagai segala bentuk hasil kerja atas aktivitas yang telah dilakukan aparatur pemerintahan pada periode waktu tertentu. Tinggi rendahnya hasil kerja aparatur pemerintah dapat memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan dan kemajuan pemerintahan (Qomariah, 2023).

3.3.3 Kepatuhan Regulasi

Kepatuhan regulasi dapat didefinisikan sebagai suatu perubahan tingkah laku atau sikap individu untuk mengikuti segala prosedur yang telah ditetapkan dalam regulasi atau peraturan. Individu yang memegang prinsip kepatuhan pada dasarnya mengacu pada kultur yang berpusat pada kepatuhan yang berdampak pada seluruh organisasi (Hamid, 2023).

3.3.4 Pemahaman Regulasi

Pemahaman regulasi didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri dari kemampuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan regulasi, mampu dalam memberikan gambaran, dan penjelasan lebih luas terkait regulasi (Sudarni, 2023).

3.3.5 Persepsi Birokrasi

Persepsi birokrasi dapat didefinisikan sebagai cara pandang pemangku kepentingan terhadap efektivitas dan efisiensi penerapan suatu prosedur yang didasarkan atas ketentuan peraturan yang berlaku (Setiyono, 2023).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Laten	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
Efektivitas Organisasi (Kareem & Hussein, 2020)	Pendekatan Sumber Daya Sistem	Skala Likert 1 – 5
	Pendekatan Tujuan	
	Pendekatan Konstituensi Strategis	
	Pendekatan Nilai-Nilai Bersaing	
Kinerja Aparatur (Kareem & Hussein, 2020)	Kualitas Kerja	Skala Likert 1 – 5
	Kuantitas Kerja	
	Pengetahuan Pekerjaan	
	Kerja Sama	
	Inisiatif	
Kepatuhan Regulasi (Mulya, 2022)	Kepatuhan Pelaksanaan Akuntabilitas	Skala Likert 1 – 5
	Prosedur Penyusunan Laporan Keuangan	
	Pedoman Penyusunan Laporan Kinerja	

Variabel Laten	Indikator Pengukuran	Skala Pengukuran
Pemahaman Regulasi (Peraturan Menteri Keuangan RI, 2021)	Pemahaman Penerbitan Surat Keputusan	Skala Likert 1 – 5
	Pemahaman Pembebasan Pengelolaan Barang	
	Pemahaman Penggunaan Barang	
	Pemahaman Pelimpahan Tanggung Jawab Secara Administrasi	
	Pemahaman Pelimpahan Tanggung Jawab Fisik Barang	
Persepsi Birokrasi (Rosadi et al., 2022)	Pandangan Tuntutan Regulasi	Skala Likert 1 – 5
	Pandangan atas Proses Kepengurusan yang cepat	
	Pandangan atas Proses yang mudah	
	Pandangan Obyektivitas	

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang memuat sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner efektif digunakan untuk penelitian dengan banyak subjek penelitian karena pengisian kuesioner dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu. Kuesioner dapat mengungkapkan banyak hal dalam waktu singkat (Irani, 2022).

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen. Seringkali PLS digunakan sebagai alternatif pada penggunaan SEM berbasis kovarian. SEM PLS terdiri dari model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model* (Ghozali, 2020)

3.6.1 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Model pengukuran pada perhitungan SEM PLS terdiri dari validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit. Validitas konvergen dapat dinilai pada *loading faktor* dengan nilai kritis $> 0,7$. Validitas diskriminan merupakan perbandingan nilai *cross loading faktor* yang lebih besar dari indikator kontruk terhadap kontruk tersebut dengan kontruk lain. Reliabilitas komposit dengan nilai kritis $> 0,7$ (Ghozali, 2020).

3.6.2 Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural menggambarkan hubungan variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2020).

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis berperan untuk menentukan kemaknaan pengaruh terhadap pengajuan hipotesis secara langsung. Kriteria penilaian yang diambil yakni jika nilai signifikansi < 0,05 berarti terdapat pengaruh atau signifikan. Disisi lain jika nilai signifikansi > 0,05 berarti tidak terdapat pengaruh atau tidak signifikan antar variabel penelitian (Irani, 2022).

3.6.4 Uji Mediasi

Uji mediasi berperan menghitung kemampuan memediasi pada variabel mediasi. Metode VAF memiliki tiga ketentuan pengukuran mediasi yakni jika nilai VAF < 20 berarti variabel mediasi tidak mampu memediasi, jika nilai VAF sebesar 20 – 80 berarti variabel mediasi mampu memediasi parsial dan jika nilai VAF > 80 berarti variabel mediasi mampu memediasi penuh (Irani, 2022). Rumus VAF adalah sebagai berikut:

$$\text{VAF} = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Total Indirect Effect}} \quad (\text{Irani, 2022})$$