

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS
KERTOSONO PADA TAHUN 2024)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Ak)
Pada Prodi Akuntansi



OLEH :

NOVITA RAHMA AMALIA
NPM : 2112020024

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

NOVITA RAHMA AMALIA
NPM : 2112020024

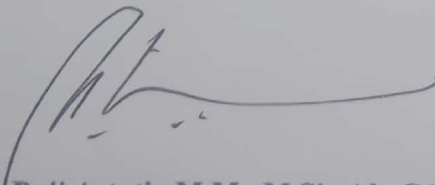
Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS
KERTOSONO PADA TAHUN 2024)**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Akuntansi FEB UN PGRI Kediri

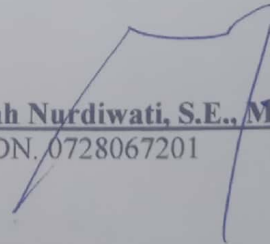
Tanggal: 04 Juli 2025

Pembimbing I



Dra. Puji Astuti., M.M., M.Si., Ak, CA
NIDN. 0710106402

Pembimbing II



Diah Nurdywati, S.E., M.SA
NIDN. 0728067201

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Oleh:

NOVITA RAHMA AMALIA

NPM : 2112020024

Judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS
KERTOSONO PADA TAHUN 2024)**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada Tanggal: 14 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

Ketua : Dra. Puji Astuti., M.M., M.Si., Ak, CA.

Penguji I : Andy Kurniawan, S.E., M.Ak.

Penguji II : Diah Nurdiwati, S.E., M.SA.

Mengetahui,
Dekan FEB

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama	: Novita Rahma Amalia
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat/tgl. lahir	: 23 November 2001
NPM	: 2112020024
Fakultas	: Fakultas Ekonom dan Bisnis
Program Studi	: Akuntansi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 14 Juli 2025
Yang Menyatakan

NOVITA RAHMA AMALIA
NPM : 2112020024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

Dan satu lagi,

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

-Q.S AL-Baqarah: 286

“Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories nya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Jadi tetap berjuang ya!!”

PERSEMBAHAN

“Tiada lembar paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan.

Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, keluarga, sahabat, teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan support untuk menyelesaikan skripsi ini dan juga seseorang yang pernah hadir dalam perjalanan hidup ini.”

ABSTRAK

Novita Rahma Amalia: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024), Skripsi, Akuntansi, FEB UNP Kediri, 2025.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, inovasi dan kinerja organisasi

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang timbul oleh kinerja organisasi yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja organisasi, sedangkan variabel independen meliputi kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif. Data diperoleh dari pegawai Puskesmas Kertosono. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kertosono yang berjumlah 62 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah 62 pegawai yang bekerja di Puskesmas Kertosono. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi Puskesmas Kertosono untuk selalu meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, penguatan sistem pengendalian internal dan pengembangan budaya inovasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024)” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zaenal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswanya
2. Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan semangat kepada mahasiswanya
3. Sigit Puji Winarko, M.Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu sabar dalam membantu mahasiswanya
4. Dra. Puji Astuti., M.M., M.Si., CA selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Diah Nurdiwati, M.SA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan motivasi dengan sabar dalam menyusun skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang telah mendukung saya dan memberikan motivasi selama mengerjakan skripsi ini.
7. Saya ucapkan terima kasih kepada teman-teman terdekatku yang memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
8. Ucapan terimakasih juga saya sampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya dengan harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudera luas.

Kediri, 04 Juli 2025

Penulis

NOVITA RAHMA AMALIA

NPM:2112020024

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	II
LEMBAR PERSEMBAHAN	III
PERNYATAAN.....	IV
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	V
ABSTRAK	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	6
C. TUJUAN PENELITIAN	7
D. MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II TINJAUAN IPUSTAKA	9
A. Teori Dan Penelitian Terdahulu	9
B. Kerangka Berpikir	25
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Definisi iOperasional Variabel	31
C. Instrumen Penelitian	34
D. Populasi dan iSampel.....	39
E. Prosedur Penelitian	40
F. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
G. Teknik iAnalisis iData	44

BAB IV HASIL IPENELITIAN IDAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
B. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP.....	69
A. Simpulan	69
B. Implikasi	69
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pencapaian Kinerja Puskesmas Kertosono Tahun 2024.....	2
Tabel 3.1 Skala Penilaian Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Kisi- Kisi Kuisioner	35
Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 3.4 Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.1 Usia Responden	53
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kinerja Organisasi.....	54
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kepemimpinan Transformasional	55
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Sistem Pengendalian Internal	56
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Inovasi	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	58
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	59
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi	62
Tabel 4.11 Hasil Uji t	63
Tabel 4.12 Hasil Uji F	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 3.1 Proseduri Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kertosono	51
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2. Tabulasi Data	79
Lampiran 3. Hasil Ouput SPSS.....	83
Lampiran 4. Dokumentasi	91
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian.....	92
Lampiran 6. Surat Balasan Penelitian	93
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi	94

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi persaingan di era global, organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk menampilkan kinerja yang prima dalam berbagai bidang, terutama yang terkait dengan para stakeholdernya. Situasi lingkungan saat ini yang semakin kompleks menuntut sebuah organisasi untuk bisa memuaskan kepentingan stakeholder yang beraneka ragam.

Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Menurut (Afandi, 2017) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Kotler dan Keller, (2019) kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas tinggi. Tingkat kesesuaian antara tugas dan teknologi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kinerja pengguna teknologi (sukarela atau paksa). Dapat dikatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Organisasi sektor publik adalah lembaga yang dimiliki dan dijalankan oleh pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, bukan untuk mencari keuntungan (*profit*), salah satu bentuk organisasi sektor publik yaitu di puskesmas Kertosono. Kinerja organisasi sektor publik di Kabupaten Nganjuk terutama Kertosono saat ini menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan layanan kepada masyarakat. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan, visi, dan misi. Sama halnya Puskesmas Kertosono. Tujuan yang sama dalam unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, dan mekanisme kerja yang jelas. Kinerja suatu organisasi merupakan

akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Tabel 1.1
Hasil Pencapaian Kinerja Manajemen Puskesmas Kertosono Tahun 2024

No	Komponen Manajemen Puskesmas	Hasil Cakupan (%)	Cakupan Kegiatan	Tingkat Kinerja	Keterangan (%)
1.	Manajemen Umum Puskesmas	78,46	8	Cukup	Cukup 55 – 84
2.	Manajemen Sumber Daya Manusia	100	10	Baik	Baik 85 - 100
3.	Manajemen Pemberdayaan Masyarakat	88,65	9	Baik	Baik 85 - 100
4.	Manajemen Mutu (Indikator Nasional Mutu)	66,67	7	Cukup	Cukup 55 – 84
Rata-rata		91,67	9,25	Baik	Baik 85 - 100

Sumber: Data Laporan Kinerja Puskesmas Kertosono, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 data yang diperoleh dari Laporan Kinerja Puskesmas, dilakukan evaluasi terhadap empat komponen utama dalam manajemen Puskesmas, yaitu: Manajemen Umum, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pemberdayaan Masyarakat, dan Manajemen Mutu berdasarkan indikator nasional mutu. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh komponen manajemen memperoleh kategori kinerja "Baik", dengan nilai cakupan kegiatan rata-rata sebesar 9,25 dan persentase hasil cakupan sebesar 91,67%. Capaian ini mengindikasikan bahwa secara umum manajemen Puskesmas telah dilaksanakan dengan cukup optimal. Secara rinci, Manajemen Umum Puskesmas memperoleh hasil cakupan sebesar 78,46% dari total 8 kegiatan yang dinilai, dengan berpedoman pada skala kategori yaitu baik : nilai rata – rata 85 – 100, cukup : nilai 55 – 84, dan kurang : nilai < 55, maka Manajemen Umum Puskesmas masuk dalam kategori cukup karena jumlah cakupan kegiatan kurang dari nilai 85 - 100. Selanjutnya, Manajemen Sumber Daya Manusia menunjukkan hasil paling maksimal dengan capaian cakupan 100% dari 10 kegiatan, maka Manajemen

Sumber Daya Manusia masuk dalam kategori baik karena jumlah cakupan kegiatan lebih dari nilai 85 - 100, yang mencerminkan pengelolaan SDM dilakukan secara menyeluruh dan efektif. Komponen Manajemen Pemberdayaan Masyarakat juga menunjukkan hasil yang baik dengan capaian cakupan sebesar 88,65% dari 9 kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa Puskesmas telah berhasil melibatkan masyarakat dalam berbagai kegiatan kesehatan secara aktif dan berkelanjutan. Sementara itu, komponen Manajemen Mutu, yang mencakup pemenuhan indikator nasional mutu, memperoleh hasil cakupan sebesar 66,67% dari 7 kegiatan, maka Manajemen Mutu masuk dalam kategori cukup karena jumlah cakupan kegiatan kurang dari nilai 85 - 100. Meskipun memiliki persentase yang paling rendah di antara komponen lainnya, manajemen mutu tetap dinilai dalam kategori cukup berdasarkan jumlah cakupan kegiatan yang telah memenuhi standar 85 - 100. Dengan demikian, berdasarkan hasil rata-rata dari keempat komponen, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja manajemen Puskesmas secara keseluruhan berada pada kategori "Baik", sesuai dengan kriteria evaluasi yang digunakan dalam penilaian ini,

Meskipun berada dalam kategori "Baik", ada beberapa komponen yang tidak terlaksana dengan maksimal atau kurang dari 100% kinerja karyawan dalam menangani tugas-tugas yang diberikan dan kurangnya pengetahuan tentang manajemen puskesmas, hal ini dapat memicu penurunan kinerja organisasi yang berdampak buruk pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat luas. Faktor tersebut bisa terjadi dikarenakan kurangnya kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada karyawan seperti resistensi perubahan dari pegawai yang telah terbiasa dengan cara kerja lama. Resistensi terhadap perubahan sering kali bersumber dari budaya organisasi yang sudah tertanam dan norma-norma yang dijunjung tinggi oleh para anggotanya, sistem pengendalian internal yang belum teratur menunjukkan pentingnya peran para pemimpin dalam menciptakan suasana yang mendukung penerapan SPI, agar pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, dan inovasi yang diberikan kurang maksimal seperti kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas dan terbatasnya anggaran untuk penelitian dan pengembangan

yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi puskesmas Kertosono.

Menurut (Afiani, Surachim, & Masharyono, 2019), kepemimpinan transformational diartikan sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan positif dan pemberdayaan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Perubahan dalam organisasi sering kali menimbulkan rasa ketidakpastian dan ketidaknyamanan bagi pegawai. Rasa cemas ini muncul karena pegawai khawatir tentang dampak perubahan terhadap peran mereka dan bagaimana mereka harus beradaptasi dengan prosedur serta teknologi baru yang diimplementasikan. Menurut (Klau, Andriyani, & Gana, 2020) menunjukkan bahwa pemimpin transformasional harus bersiap menghadapi tantangan untuk mengarahkan budaya organisasi menuju nilai-nilai yang lebih selaras dengan visi dan misi baru. Proses ini memerlukan waktu dan upaya besar, mengingat akan adanya perubahan dalam pola pikir dan perilaku seluruh anggota organisasi. Strategi komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam mengatasi resistensi tersebut. Pemimpin perlu menyampaikan dengan jelas tujuan dari perubahan yang diusulkan, serta menjelaskan bagaimana perubahan tersebut akan memberikan manfaat tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi individu pegawai. Teori tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggriany & Hasnawati, 2023), (Nadhira & Rohman, 2021) dan (Sakir & Amaliah, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik dan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Afiani et al., 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, yang merupakan elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja di sektor publik.

Sistem Pengendalian Intern (SPI) memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan kinerja organisasi sektor publik, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya dan pelayanan kepada masyarakat. SPI berfungsi untuk memastikan bahwa seluruh proses operasional berlangsung sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Rifan, Pratidina, & Salbiah, 2019), penerapan sistem pengendalian intern yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya publik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, lingkungan pengendalian meliputi penegakan integritas dan nilai etika, komitmen terhadap kompetensi serta kepemimpinan yang mendukung. Selain itu, pengawasan internal yang efektif juga sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan wewenang dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dengan adanya sistem pengendalian intern yang kokoh, organisasi sektor publik dapat memastikan bahwa semua kegiatan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Teori tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Welly, 2021), (Tolley, Ridwan, & Kasim, 2020) dan (Wahida & Suryaningrum, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik.

SPI berperan penting dalam memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan tujuan, efisien, dan bebas dari risiko yang merugikan. Selain itu, inovasi berdampak secara signifikan terhadap kinerja organisasi di sektor publik, terutama di era digital saat ini. Kemampuan untuk berinovasi adalah kunci agar organisasi dapat memenuhi harapan masyarakat yang terus meningkat terkait layanan publik. Menurut (Saputro, 2023) inovasi tidak terbatas pada penerapan teknologi baru, tetapi juga mencakup pengembangan metode baru dalam pelayanan publik yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Inovasi ini menjadi sangat penting dalam menjawab tantangan yang dihadapi pemerintah daerah dalam memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat. Menurut (Mulyadi, Pratiwi, & Zubaidah, 2020), organisasi yang berhasil menerapkan inovasi dalam proses pelayanan publik menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan baik dalam hal efisiensi operasional maupun kepuasan masyarakat. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi pemerintah daerah dapat mempercepat proses pelayanan dan meningkatkan interaksi dengan masyarakat. Teori tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari & Hapsa, 2021) menyatakan bahwa inovasi berpengaruh terhadap kualitas kinerja organisasi sektor publik.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal memfokuskan tiga variabel penting, yaitu kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi dalam menganalisis kinerja organisasi sektor publik, khususnya pada unit layanan tingkat pertama yaitu Puskesmas. Penelitian ini memberikan pendekatan yang lebih menyeluruh dan kontekstual, serta memberikan kontribusi empiris pada literatur manajemen sektor publik di tingkat mikro. Solusi yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda akan diperoleh hasil terkait analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi terhadap kinerja organisasi sektor publik Puskesmas Kertosono pada tahun 2024, sehingga dapat memberikan manfaat pada sektor publik umum terutama pada Puskesmas Kertosono.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang didapat, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:.

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024?
2. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024?
3. Bagaimana pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024
3. Untuk mengetahui pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024
4. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemimpin Organisasi

Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam kepada pemimpin sektor publik mengenai pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan mengenali dampak dari kepemimpinan yang inspiratif dan inovatif, mereka akan lebih mampu memotivasi dan mengelola tim secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini memberikan manfaat untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai melalui penerapan sistem pengendalian internal yang lebih baik serta inovasi dalam proses kerja. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan akan muncul peningkatan dalam kepuasan kerja dan komitmen pegawai yang secara keseluruhan akan berdampak positif pada kinerja organisasi.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai teori-teori manajemen publik, khususnya terkait kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi dalam konteks organisasi sektor publik.

b. Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja organisasi sektor publik, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Dan Penelitian Terdahulu

1. Teori Kinerja Organisasi

a. Pengertian Kinerja Organisasi

Menurut (Robbins dan Judge, 2020) menjelaskan bahwa kinerja organisasi merujuk pada sejauh mana sebuah organisasi berhasil dalam mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Tangkilisan, 2017). Kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas organisasi pada suatu periode, dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban, atau standar lainnya (Rivai, 2018).

Bersdasarkan beberapa pendapat ahli dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas – tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah ditentukan. Kinerja organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan pada proses pelaksanaan dan sumber daya guna mencapai tujuannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari cara organisasi mengelola sumber daya dan proses yang ada untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja organisasi mempengaruhi kinerja organisasi menurut Robbins dan Judge (2020) meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1) Efisiensi dan Efektivitas

Efisiensi mengacu pada sejauh mana organisasi menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam konteks ini, efisiensi berarti meminimalkan pemborosan sumber daya (waktu, tenaga, biaya dan sebagainya) dalam menjalankan aktivitas organisasi. Sedangkan efektivitas mengacu pada kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini lebih berfokus pada hasil atau pencapaian tujuan, bukan pada penggunaan sumber daya. Organisasi yang efektif adalah yang mampu mencapai tujuannya dengan cara yang sesuai dengan tepat.

2) Kepuasan Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Satisfaction*)

Kinerja organisasi juga diukur berdasarkan kepuasan pemangku kepentingan, yang meliputi karyawan, pelanggan, pemasok, pemegang saham, dan masyarakat. Kepuasan *stakeholder* adalah indikator penting dalam menilai keberhasilan jangka panjang organisasi. Organisasi yang berhasil mencapai kepuasan pelanggan dan karyawan cenderung memiliki kinerja yang baik.

3) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Pemimpin yang baik dapat memotivasi, menginspirasi, dan mempengaruhi orang untuk bekerja menuju tujuan bersama. Kepemimpinan juga berkaitan dengan pengambilan keputusan yang strategis, menciptakan visi yang jelas, dan memberikan panduan kepada anggota organisasi.

4) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang terdiri dari nilai-nilai, norma, dan

kebiasaan yang diterima di dalam organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Budaya yang kuat, yang mendukung kerja tim, inovasi, komunikasi terbuka, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi. Budaya yang mendukung perubahan dan adaptasi juga penting untuk menjaga relevansi organisasi di tengah dinamika pasar.

5) Pengelolaan Sumber Daya

Pengelolaan sumber daya yang efektif termasuk sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Organisasi yang mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya secara efisien dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan.

6) Proses dan Sistem Manajemen

Kinerja organisasi juga bergantung pada sistem manajemen yang ada, yang mencakup perencanaan strategis, pengelolaan risiko, serta evaluasi dan pengawasan kinerja. Sistem manajemen yang baik memungkinkan organisasi untuk merencanakan, memonitor, dan menyesuaikan arah dan kegiatan operasional untuk memastikan pencapaian tujuan.

7) Pencapaian Tujuan Jangka Panjang

Pada akhirnya kinerja organisasi diukur dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan jangka panjangnya. Tujuan ini dapat berupa pertumbuhan keuangan, ekspansi pasar, inovasi produk, atau keberlanjutan sosial dan lingkungan. Organisasi yang tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek tetapi juga mempertimbangkan tujuan jangka panjang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan.

c. **Komponen Kinerja Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2020), terdapat beberapa komponen utama yang mempengaruhi kinerja organisasi, antara lain:

1) Efektivitas

Efektivitas mengacu pada sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas menilai kualitas hasil yang dicapai oleh organisasi.

2) Efisiensi

Efisiensi merupakan penggunaan sumber daya (seperti waktu, tenaga kerja, dan biaya) dalam mencapai hasil. Efisiensi mengukur seberapa baik sumber daya digunakan untuk menghasilkan output yang diinginkan.

3) Kepuasan *Stakeholder*

Kinerja organisasi juga diukur dari seberapa baik organisasi memenuhi kebutuhan dan harapan para pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas.

d. **Pengukuran Kinerja Organisasi**

Pengukuran kinerja organisasi menurut Robbins dan Judge (2020) mencakup beberapa pendekatan. Berikut adalah penjelasan mengenai pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut:

1) *Single Global Rating (SGR)*

Metode ini mengukur sikap kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka dengan meminta mereka untuk menilai kepuasan kerja secara keseluruhan melalui satu pertanyaan, seperti. Seberapa puas anda dengan pekerjaan anda?l. Responden memberikan jawaban dalam skala dari *Highly Satisfied*” hingga *Highly Dissatisfied*”

2) *Summation Score Method (SCM)*

Pendekatan ini melibatkan identifikasi elemen-elemen kunci dalam pekerjaan, seperti beban kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi. Karyawan

diminta untuk menilai perasaan mereka tentang masing-masing elemen tersebut.

e. Indikator Kinerja Organisasi

Adapun indikator Kinerja Organisasi Menurut Robbins dan Judge (2020) yaitu:

1) Kualitas dan Kuantitas

Indikator ini mengukur seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau organisasi, baik dalam hal kualitas hasil, kesempurnaan tugas, maupun kesesuaian dengan standar yang ditetapkan dan jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau organisasi dalam periode waktu tertentu.

2) Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerjaan atau aktivitas diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

3) Efektivitas

Indikator ini mengukur sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dll) digunakan secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Teori Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memengaruhi pegawai sehingga merasa percaya diri, bangga, loyal, dan termotivasi untuk melakukan lebih (Nurchayanti, Suwatno, & Sugiharto, 2019). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk meningkatkan kesadaran tentang hasil kerja, memprioritaskan pentingnya kelompok, dan meningkatkan kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi (Ghufron, 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah

tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan membuat model visi (Eka & Wibowo, 2021). kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi dengan membuat karyawan berkomitmen pada tujuan bersama. Oleh karena itu, diharapkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja organisasi publik (Sinaga, Aprilinda, & Putra Budiman, 2021).

Dari beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada membangun dan mendorong anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari pada yang dicapai seseorang secara mandiri. Pemimpin transformasional mengajarkan dan menginspirasi anggotanya.

b. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional berperan dalam mengajarkan dan menginspirasi anggotanya, mendorong mereka untuk melakukan lebih dari sekedar pekerjaan rutin. Menurut (Anggung, Prasetyo, Anwar, Anggung, Prasetyo, & Anwar, 2021) menemukan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yaitu :

1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi contoh bagi anggota timnya. Perilaku seorang pemimpin yang ideal menghasilkan rasa bangga, hormat, dan kepercayaan dari mereka yang mengikutinya. Mereka berani membuat keputusan dan tidak menggunakan kekuasaan untuk kepentingan pribadi. Jadi, anggota merasa dihormati dan percaya pada pemimpin mereka.

2) Motivasi Inspirasional (*Inspiring Motivation*)

Melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan motivasi dan inspirasi kepada anggota tim. Pemimpin inspiratif menyampaikan harapan yang jelas dan

menunjukkan komitmen mereka terhadap tujuan umum organisasi. Mereka menumbuhkan semangat dan optimism di antara anggota tim, mendorong mereka untuk mencapai tujuan bersama.

3) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Mendorong anggota tim untuk menjadi lebih inovatif dan kreatif. Pemimpin yang berbakat menciptakan ide-ide baru dan mendorong cara kreatif untuk menyelesaikan masalah. Mereka juga mendorong anggota tim untuk membuat dan menggunakan metode baru untuk menyelesaikan tugas, meningkatkan inovasi dan kreativitas tim.

4) Pertimbangan Individual (*Individual Consideration*)

Menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan keinginan dan kebutuhan setiap anggota tim. Pemimpin yang peduli dengan orang-orang memperlakukan setiap anggota tim sebagai prioritas utama. Mereka bertindak sebagai mentor atau pelatih dengan mendengarkan kebutuhan anggota dan memastikan bahwa setiap anggota merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka.

Semua dimensi tersebut memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kreativitas anggota tim yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi kinerja keseluruhan organisasi.

Oleh karena itu, sangat penting bagi para pemimpin di sektor publik secara efektif untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional. Dengan memprioritaskan pengembangan individu dan menciptakan visi yang sama, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan serta dengan cepat beradaptasi terhadap perubahan dan

tuntutan masyarakat.

c. Faktor-Faktor Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Ghufron, 2020), terdapat beberapa faktor yang terkait dengan kepemimpinan transformasional antara lain :

1) Kepercayaan diri pemimpin.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam mengendalikan perusahaan, sehingga dalam hal ini kepercayaan diri yang ada dalam diri pemimpin akan memengaruhi pemimpin dalam menghadapi peluang ataupun masalah.

2) Kecakapan dalam memimpin.

Kecakapan dalam diri pemimpin berperan sangat penting, karena untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin dituntut untuk tanggap, kreatif dan inovatif dengan tidak mengabaikan kepentingan para pengikutnya.

3) Sifat visioner.

Salah satu tugas dari seorang pemimpin adalah menyeimbangkan pencapaian tujuan dan prioritas.

4) Pengikut

Seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh, kekuasaan dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila tidak memiliki pengikut yang berada dibelakangnya yang memberi dukungan dan mengikutinya.

d. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Adapun indikator kepemimpinan transformasional Menurut (Handayani & Rivai, 2021) yaitu :

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Pemimpin berperilaku sebagai role model dan menciptakan kepercayaan pada diri sendiri dan timnya.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan bersama.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mendorong pemikiran kreatif dan inovasi dalam tim.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan potensi masing-masing anggota tim.

3. Teori Sistem Pengendalian Internal

a. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Sistem Pengendalian Internal (SPI) merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus, melibatkan pimpinan dan seluruh pegawai, dengan tujuan memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi. SPI bertujuan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi berbagai kegiatan, keandalan laporan keuangan, pengamanan asset negara serta pematuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Mulyadi, 2020). Pengendalian internal adalah pengaruh dari dewan direksi, manajemen, dan personel lain terhadap proses yang terjadi sebagai penjamin pencapaian tujuan perusahaan, baik terkait dengan operasi, pelaporan, maupun kepatuhan (COSO, 2019).

Pengendalian intern merupakan kegiatan yang sangat penting sekali dalam pencapaian tujuan usaha. Demikian pula dunia usaha mempunyai perhatian yang makin meningkat terhadap pengendalian intern. Pengendalian intern adalah semua rencana organisasional, metode, dan pengukuran yang dipilih oleh suatu kegiatan usaha untuk

mengamankan harta kekayaannya, mengecek keakuratan dan keandalan data akuntansi usaha tersebut, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendukung dipatuhinya kebijakan manajerial yang telah ditetapkan (Manoppo, 2018).

Berdasarkan teori para ahli dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang terdiri dari struktur organisasi, rencana, metode dan langkah-langkah yang telah terkoordinasi yang berguna untuk menjaga keamanan aset perusahaan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, dan mendukung penerapan regulasi yang telah ditetapkan oleh pihak manajerial.

b. Komponen-Komponen Sistem Pengendalian Intern

Menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) (2019). Sistem Pengendalian Intern (SPI) terdiri dari lima komponen utama yang saling berhubungan, berfungsi untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya secara efektif dan efisien. Berikut lima komponen utama Sistem Pengendalian Intern (SPI) menurut COSO:

1) Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian melibatkan berbagai aspek, termasuk etika, integritas, dan kompetensi, yang bersama-sama menciptakan budaya organisasi. Sebuah lingkungan pengendalian yang kokoh dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong seluruh pegawai untuk berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Penilaian Risiko

Penilaian risiko merupakan proses yang mencakup identifikasi dan analisis terhadap risiko-risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Proses ini perlu dilakukan secara berkala agar semua potensi risiko dapat teridentifikasi dan dikelola dengan baik. Dengan pelaksanaan

penilaian risiko yang sistematis, organisasi dapat merumuskan langkah-langkah mitigasi yang sesuai untuk mengatasi risiko-risiko tersebut, sehingga meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

3) Kegiatan pengendalian

Kegiatan pengendalian merujuk pada serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk menangani risiko yang telah diidentifikasi. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah memastikan bahwa seluruh aktivitas dalam organisasi dilaksanakan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, berbagai kontrol ditetapkan, termasuk pemisahan tugas, otorisasi transaksi, dan pemeriksaan independen atau verifikasi internal, yang semuanya berfungsi untuk mencegah kesalahan dan tindakan kecurangan.

4) Informasi dan Komunikasi

Komponen informasi dan komunikasi dalam Sistem Pengendalian Intern (SPI) menjamin bahwa informasi yang relevan tersedia dan dapat diakses oleh semua pihak yang memerlukannya. Efektivitas komunikasi sangat penting agar setiap anggota organisasi memahami peran mereka dalam sistem pengendalian yang ada. Informasi harus disampaikan dengan tepat waktu dan akurat agar keputusan dapat diambil berdasarkan data yang valid.

5) Pemantauan Pengendalian Intern

Pemantauan pengendalian intern melibatkan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas sistem pengendalian yang diterapkan. Proses pemantauan ini bisa dilakukan melalui audit internal, evaluasi kinerja, dan pengumpulan umpan balik dari pegawai. Dengan adanya pemantauan yang konsisten, organisasi dapat terus memperbaiki sistem pengendalian intern agar tetap relevan dengan kebutuhan bisnis yang terus berkembang.

b. Tujuan Sistem Pengendalian Internal

Pengendalian internal sebagai proses yang diimplementasikan oleh dewan direksi, manajemen, serta seluruh staf dan karyawan di bawah arahan mereka dengan tujuan untuk memberikan jaminan yang memadai atas tercapainya tujuan pengendalian. Tujuan pengendalian intern menurut (Prayitno & Astuti, 2019):

- 1) Efektivitas dan efisiensi operasi.
- 2) Realibilitas pelaporan keuangan.
- 3) Kesesuaian dengan aturan dan regulasi yang ada.

c. Unsur-unsur Pengendalian Internal

Model COSO adalah salah satu model pengendalian internal yang banyak digunakan oleh para auditor sebagai dasar untuk mengevaluasi, mengembangkan pengendalian intern. COSO menyebutkan bahwa terdapat lima komponen pengendalian intern, yaitu lingkungan pengendalian, penentuan resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pengawasan atau pemantauan (Diana & Lilis, 2021).

- 1) Lingkungan pengendalian.

Hal ini mencakup etika. Kompetensi, serta integritas dan kepentingan terhadap kesejahteraan organisasi.

- 2) Penentuan resiko.

Penentuan resiko mencakup penentuan resiko di semua aspek organisasi dan penentuan kekuatan organisasi melalui evaluasi resiko.

- 3) Aktivitas pengendalian.

Aktivitas-aktivitas ini meliputi persetujuan, tanggung jawab dan kewenangan, pemisahan tugas, pendokumentasian, rekonsiliasi, karyawan yang kompeten dan jujur, pemeriksaan internal dan audit internal.

- 4) Informasi dan komunikasi.

Komponen ini merupakan bagian penting dari proses

manajemen. Komunikasi informasi tentang operasi pengendalian internal memberikan substansi yang dapat digunakan manajemen untuk mengevaluasi efektivitas pengendalian dan untuk mengelola, operasinya.

5) Pengawasan atau pemantauan.

Pengawasan atau pemantauan merupakan evaluasi rasional yang dinamis atas informasi yang diberikan pada komunikasi informasi untuk tujuan manajemen pengendalian. Kegiatan utama dalam pengawasan meliputi supervise yang efektif, akuntansi pertanggungjawaban, pengauditan internal.

d. Indikator Sistem Pengendalian Internal

Adapun indikator Sistem Pengendalian Intern (SPI) Menurut (Mulyadi & Haryoso, 2019) yaitu :

1) Struktur Organisasi

Ini mencakup pembagian tanggung jawab dan wewenang yang jelas di dalam organisasi.

2) Sistem Wewenang dan Prosedur

Prosedur yang terstruktur dan wewenang yang jelas membantu memastikan bahwa aktivitas dan transaksi dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

3) Praktik yang Sehat

Ini mencakup praktik bisnis yang jujur dan etis, seperti praktik penanganan aset yang baik, pengendalian risiko, dan pemisahan tugas.

4) Karyawan yang Sesuai dengan Tanggung Jawabnya

Memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan tugas yang mereka lakukan, serta memiliki tingkat integritas yang tinggi.

4. Teori Inovasi

a. Pengertian Inovasi

Kata inovasi berasal dari bahasa Inggris *innovation* berarti perubahan. Inovasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses kegiatan atau pemikiran manusia untuk menemukan sesuatu yang baru yang berkaitan dengan input, proses, dan output, serta dapat memberikan manfaat dalam kehidupan manusia. Inovasi yang berkaitan dengan input diartikan sebagai pola-pola pemikiran atau ide manusia yang disumbangkan pada temuan baru. Adapun inovasi yang berkaitan dengan proses banyak berorientasi pada metode, teknik, ataupun cara bekerja dalam rangka menghasilkan sesuatu yang baru. Selanjutnya, inovasi yang berkaitan dengan output berdasarkan definisi tersebut lebih ditujukan pada hasil yang telah dicapai terutama penggunaan pola pemikiran dan metode atau teknik kerja yang dilakukan. Ketiga elemen dalam inovasi tersebut sesungguhnya membentuk suatu kesatuan yang utuh (Ekobalawati, 2020).

Selanjutnya (Harrison, Klein, & Browne, 2019) mendefinisikan inovasi sebagai sesuatu yang baru yaitu dengan memperkenalkan dan melakukan praktek atau proses baru (barang atau layanan) atau bisa juga dengan mengadopsi pola baru yang berasal dari organisasi lain. (Nugroho & Fontana, 2023) menjelaskan inovasi sebagai keberhasilan ekonomi berkat adanya pengenalan cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output (teknologi) yang menghasilkan perubahan besar atau drastis dalam perbandingan antara nilai guna yang dipersiapkan oleh konsumen atas manfaat suatu produk (barang/jasa) dan harga yang ditetapkan oleh produsen.

Berdasarkan teori para ahli dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah inovasi adalah sebagai suatu ide, gagasan, praktek

atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi.

b. Jenis-Jenis Inovasi

Menurut (Harrison, Klein, & Browne, 2019) terdapat tiga kategori inovasi yang relevan yaitu inovasi produk, inovasi proses, dan inovasi organisasi. Setiap kategori ini memiliki ciri khas serta dampak yang berbeda terhadap kinerja organisasi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Berikut jenis-jenis inovasi tersebut:

1) Inovasi Produk

Inovasi produk di sektor publik merujuk pada pengembangan layanan baru atau perbaikan layanan yang sudah ada dengan tujuan untuk lebih baik memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai contoh, pemerintah daerah dapat meluncurkan aplikasi mobile yang memudahkan akses informasi dan layanan publik seperti pendaftaran izin usaha atau pengaduan masyarakat.

2) Inovasi Proses

Inovasi proses berfokus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam prosedur administrasi dan operasional. Di Kabupaten Nganjuk, penerapan metode seperti Six Sigma atau Lean Management dapat membantu mengurangi waktu tunggu dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Dengan memperbaiki prosedur internal, pemerintah mampu memberikan pelayanan yang lebih cepat dan berkualitas kepada masyarakat.

3) Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi melibatkan perubahan dalam struktur organisasi, budaya kerja, dan model bisnis pemerintah daerah. Contohnya, penerapan sistem kerja remote atau fleksibel bagi pegawai negeri sipil dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam konteks sektor publik, inovasi organisasi

juga mencakup upaya untuk membangun kolaborasi antar berbagai instansi pemerintah guna menciptakan sinergi dalam pelayanan kepada masyarakat.

c. Tujuan Inovasi

Menurut (Harrison et al., 2019) mengatakan bahwa inovasi dilakukan dengan tujuan menurunkan tingkat biaya, meningkatkan efisiensi, menyampaikan kualitas yang baik pada harga yang sesuai, kemungkinan memperoleh profit dan pertumbuhan.

Inovasi merupakan upaya mempertahankan keberadaan organisasi dalam lingkungan. Adanya inovasi organisasi ini diharapkan dapat menanggapi kompleksitas lingkungan terutama dalam persaingan yang ketat dan menciptakan sumber-sumber bagi keunggulan bersaing. Hal tersebut dapat dicapai melalui 1) pengenalan teknologi baru, 2) aplikasi baru dalam produk dan pelayanan, 3) penyumbangan pasar baru, 4) pengenalan bentuk baru organisasi.

d. Indikator Inovasi

Adapun indikator inovasi (Suriadi & Frinaldi, 2023) yaitu :

1) Peningkatan Produktivitas

Kemampuan organisasi untuk menghasilkan lebih banyak output dengan jumlah input yang sama atau lebih sedikit.

2) Pertumbuhan Pendapatan

Penambahan keuntungan atau pendapatan dari hasil inovasi.

3) Kepuasan Pelanggan

Tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan baru.

4) Ketersediaan Sumber Daya

Jumlah dan kualitas sumber daya yang tersedia untuk mendukung kegiatan inovasi, seperti SDM, teknologi, dan anggaran.

B. Kerangka Berpikir

Kinerja organisasi sektor publik menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian intern, dan inovasi terhadap kinerja organisasi sektor publik (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024). Oleh karena itu kerangka berpikir dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja organisasi Sektor Publik di Puskesmas Kertosono Tahun 2024

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, khususnya di sektor publik. Pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan perubahan. Mereka memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahannya dengan cara yang inspiratif, menetapkan visi yang jelas, dan membuat anggota tim merasa terlibat serta berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu ciri khas dari pemimpin transformasional adalah kemampuannya untuk memberikan motivasi yang menginspirasi. Mereka mampu menyampaikan visi yang jelas dan menarik, sehingga anggota tim merasa terinspirasi untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih besar. Selain itu, pemimpin ini juga mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim, menciptakan suasana di mana ide-ide baru dapat muncul dan diimplementasikan.

Dalam konteks sektor publik di Puskesmas Kertosono Tahun 2024, penerapan kepemimpinan transformasional dapat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi sektor publik untuk menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini demi mencapai tujuan strategis mereka.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Rifan et al., 2019)

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya ini tidak hanya terfokus pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan seluruh anggota tim.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap kinerja organisasi Sektor Publik di Puskesmas Kertosono Tahun 2024

Sistem Pengendalian Intern (SPI) yang efektif memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SPI mencakup struktur organisasi, metode, dan ukuran yang terkoordinasi untuk melindungi aset organisasi, menjaga keandalan laporan keuangan, meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku. Dalam konteks ini, (Tolley et al., 2020) menegaskan bahwa "sistem pengendalian intern yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan penilaian independen terhadap pelaksanaan tugas". Pertanyaan ini menggarisbawahi bahwa SPI yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai alat evaluasi yang memastikan bahwa setiap tugas dan fungsi dalam organisasi dilakukan secara efektif dan efisien.

Penerapan SPI yang baik memungkinkan organisasi untuk mendeteksi dan mencegah penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan. Dengan sistem pengendalian intern yang terstruktur, organisasi dapat menjamin bahwa semua elemen bekerja harmonis untuk mencapai tujuan bersama. SPI yang baik tidak hanya berfungsi untuk mendeteksi dan mencegah penyimpangan, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya digunakan dengan efisien dan organisasi mematuhi semua peraturan serta kebijakan yang berlaku. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi organisasi untuk terus

mengembangkan dan memperkuat sistem ini.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Welly, 2021) mendukung pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa implementasi SPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Sumatera Selatan. Hasil analisisnya menunjukkan bahwa SPI yang mengedepankan baiknya peningkatan kinerja instansi pemerintah dengan memastikan setiap elemen organisasi menjalankan tugasnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

3. Pengaruh Inovasi terhadap kinerja organisasi Sektor Publik di Puskesmas Kertosono Tahun 2024

Inovasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik. Dengan mengadopsi budaya inovasi yang baik, organisasi dapat memperbaiki proses kerja dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Menurut (Suriadi & Frinaldi, 2023), "Inovasi dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik". yang menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya tentang memperkenalkan metode baru, tetapi juga menciptakan solusi yang lebih efisien dan efektif dalam pelayanan publik. Secara keseluruhan, penerapan inovasi dalam organisasi sektor publik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Sebagaimana penelitian oleh (Suriadi & Frinaldi, 2023) menunjukkan bahwa penerapan inovasi berdampak positif pada kinerja organisasi. Semakin efektif inovasi diterapkan, semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. Melalui inovasi, organisasi sektor publik dapat memperkenalkan metode baru yang lebih efisien dan efektif dalam memberikan layanan. Budaya inovasi yang kuat dalam kinerja organisasi sektor publik sangat krusial karena mampu mendorong kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan masyarakat.

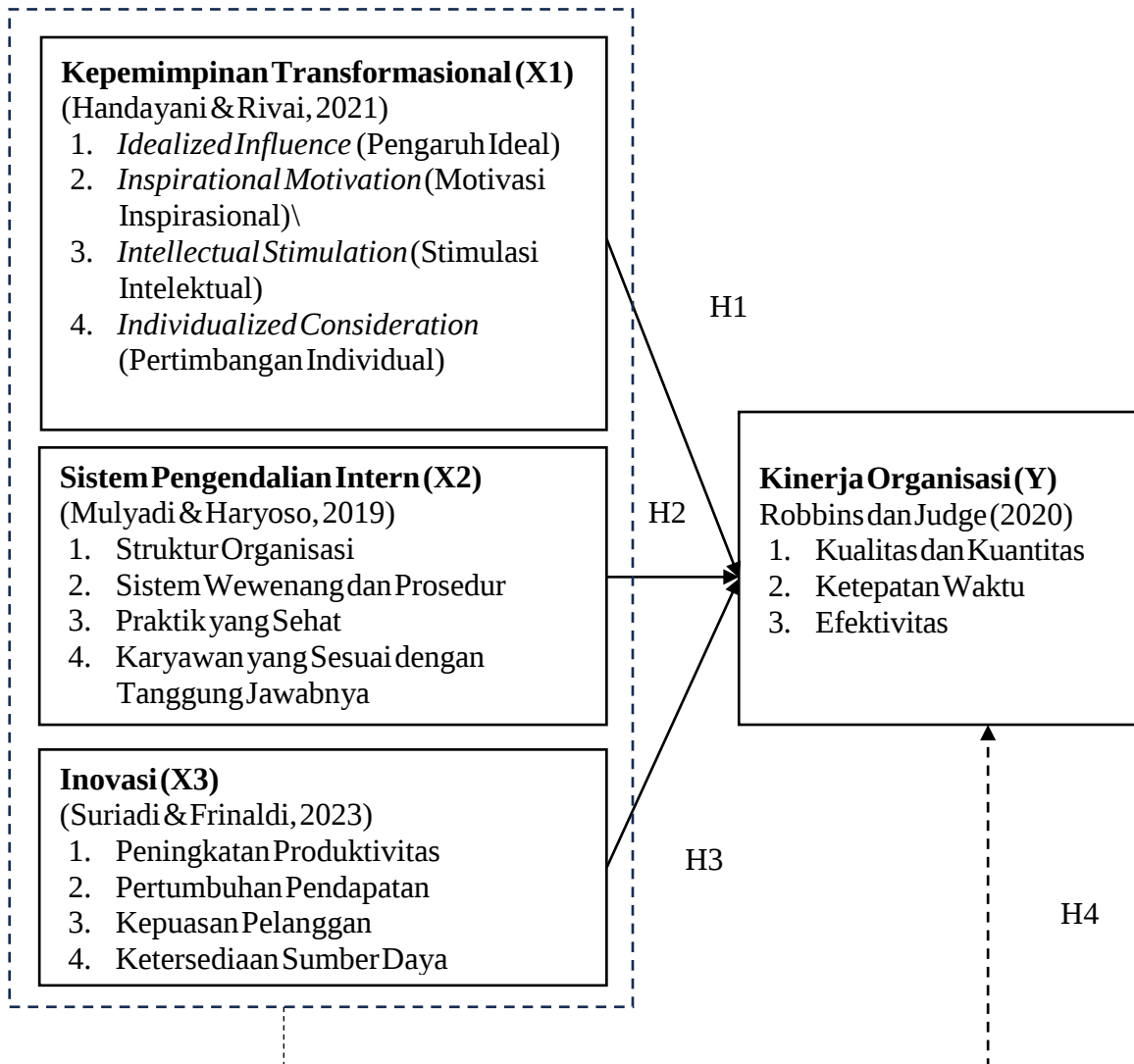
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal, dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik di Puskesmas Kertosono Tahun 2024

Kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini mampu memotivasi pegawai, meningkatkan komitmen, dan mengurangi tingkat turnover, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, sistem pengendalian intern juga memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi. Sistem ini berfungsi untuk memastikan bahwa semua proses dan prosedur di dalam organisasi berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengendalian intern yang efektif membantu dalam penilaian independen terhadap implementasi tugas dan tanggung jawab, sehingga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya.

Selanjutnya, inovasi di dalam era digital dan perubahan cepat, organisasi sektor publik dituntut untuk beradaptasi melalui inovasi agar tetap relevan dan mampu memenuhi harapan masyarakat. Penerapan inovasi dalam proses kerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, serta mendorong pencapaian hasil yang lebih baik.

Berdasarkan kerangka berpikir dapat diidentifikasi kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

————→ : Pengaruh secara Parsial

-----→ : Pengaruh secara Simultan

C. Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024.
- H₂: Diduga sistem pengendalian intern berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024.
- H₃: Diduga inovasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024.
- H₄: Diduga kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian intern, dan inovasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Murjani, 2022) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Data yang diperoleh adalah data-data yang bersifat angka-angka yang berasal dari jawaban pertanyaan responden. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan yaitu penelitian kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan data yang menggambarkan karakteristik objek, peristiwa, dan situasi. Dalam hal ini data yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan yang membutuhkan alternatif jawaban dan diukur menggunakan skala deskriptif.

2. Teknik Penelitian

Dalam penelitian ini teknik penelitian yang digunakan adalah Asosiatif, Teknik penelitian asosiatif adalah teknik penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat (*cause effect relationship, cause effectual relationship*) antara dua variabel atau lebih dengan tujuan menjelaskan gejala atau fenomena tertentu (Sugiyono, 2023). Peneliti menggunakan teknik Asosiatif dengan tujuan yaitu menggambarkan variabel yang sesungguhnya mempengaruhi kinerja organisasi, namun data yang diperlukan dalam penelitian ini belum tersedia sehingga masih perlu menyusun *instrument* penelitian data secara terstruktur dan formal.

B. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2023) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

1) Variabel Terikat (Kinerja Organisasi) (Y)

Kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas – tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah ditentukan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan pelanggan sebagai berikut : (Robbins dan Judge, 2020)

a. Kualitas dan Kuantitas

Indikator ini mengukur seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau organisasi, baik dalam hal kualitas hasil, kesempurnaan tugas, maupun kesesuaian dengan standar yang ditetapkan dan jumlah atau volume pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur sejauh mana pekerjaan atau aktivitas diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

c. Efektivitas

Indikator ini mengukur sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dll) digunakan secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2) Variabel Bebas (X)

a. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berpusat pada membangun dan mendorong anggota tim untuk mencapai tujuan yang lebih besar dari pada yang dicapai seseorang secara mandiri. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan sebagai berikut : (Handayani & Rivai, 2021)

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Pemimpin berperilaku sebagai role model dan menciptakan kepercayaan pada diri sendiri dan timnya.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional)

Pemimpin dapat menginspirasi dan memotivasi timnya untuk mencapai tujuan bersama.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Pemimpin mendorong pemikiran kreatif dan inovasi dalam tim.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan dan potensi masing-masing anggota tim.

b. Sistem Pengendalian Internal (X2)

Sistem pengendalian internal adalah suatu sistem yang terdiri dari struktur organisasi, rencana, metode dan langkah-langkah yang telah terkoordinasi yang berguna untuk menjaga keamanan aset perusahaan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, dan mendukung penerapan regulasi yang telah ditetapkan oleh pihak manajerial. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lokasi sebagai berikut: (Mulyadi & Haryoso, 2019)

1) Struktur Organisasi

Ini mencakup pembagian tanggung jawab dan wewenang yang jelas di dalam organisasi.

2) Sistem Wewenang dan Prosedur

Prosedur yang terstruktur dan wewenang yang jelas membantu memastikan bahwa aktivitas dan transaksi dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

3) Praktik yang Sehat

Ini mencakup praktik bisnis yang jujur dan etis, seperti praktik penanganan aset yang baik, pengendalian risiko, dan pemisahan tugas.

4) Karyawan yang Sesuai dengan Tanggung Jawabnya

Memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan tugas yang mereka lakukan, serta memiliki tingkat integritas yang tinggi.

c. Inovasi (X3)

Inovasi adalah sebagai suatu ide, gagasan, praktek atau objek/benda yang disadari dan diterima sebagai suatu hal yang baru oleh seseorang atau kelompok untuk diadopsi.. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas pelayanan sebagai berikut : (Suriadi & Frinaldi, 2023)

1) Peningkatan Produktivitas

Kemampuan organisasi untuk menghasilkan lebih banyak output dengan jumlah input yang sama atau lebih sedikit.

2) Pertumbuhan Pendapatan

Penambahan keuntungan atau pendapatan dari hasil inovasi.

3) Kepuasan Pelanggan

Tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan baru.

4) Ketersediaan Sumber Daya

Jumlah dan kualitas sumber daya yang tersedia untuk mendukung kegiatan inovasi, seperti SDM, teknologi, dan anggaran.

C. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Menurut (Hardani *et al*, 2022) “Instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti agar proses kegiatan, pengumpulan data lebih mudah dan hasilnya lebih baik”. Dengan demikian menggunakan suatu instrumen dalam penelitian adalah untuk mencari data atau informasi yang lengkap terkait suatu permasalahan dan fenomena alam maupun sosial. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat untuk memperoleh data penelitian adalah berupa angket atau kuesioner.

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020) merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka

jawab. Dalam penelitian ini, kuesioner diukur menggunakan Skala Likert, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan.

Untuk keperluan analisis, maka jawaban setiap item berupa kata-kata yang diberi skor untuk setiap pertanyaan Sebagai berikut :

Tabel 3.1

Skala Penilaian Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Skala Penilaian
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Berikut kisi-kisi kuesioner yang selanjutnya akan diserahkan ke responden untuk di isi setiap pertanyaan dalam kuesioner:

Tabel 3.2

Kisi- Kisi Kuisoner

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1	Kinerja Organisasi (Y) (Robbins dan Judge, 2020)	a. Kualitas dan Kuantitas	Pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Kertosono telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan
			Jumlah layanan yang diberikan setiap hari sudah mencukupi kebutuhan masyarakat sekitar
		b. Ketepatan Waktu	Pelayanan di Puskesmas Kertosono dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan
		c. Efektivitas	Sumber daya (tenaga kerja, alat, dan dana) digunakan secara optimal dalam menunjang pelayanan

			kesehatan
2	Kepemimpinan Transformatif (X1) (Handayani & Rivai, 2021)	a. <i>Idealized Influence</i> (Pengaruh Ideal)	Pimpinan bersikap adil dan dapat dipercaya dalam mengambil keputusan
		b. <i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi Inspirasional)	Pimpinan mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik
		c. <i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi Intelektual)	Pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah kerja
		d. <i>Individualized Consideration</i> (Pertimbangan Individual)	Pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu pegawai
3	Sistem Pengendalian Internal (X2) (Mulyadi & Haryoso, 2019)	a. Struktur Organisasi	Struktur organisasi di Puskesmas Kertosono sudah jelas dan memudahkan pelaksanaan tugas masing-masing bagian.
		b. Sistem Wewenang dan Prosedur	Tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan telah diatur secara tertulis dan dipahami oleh seluruh pegawai
		c. Praktik yang Sehat	Puskesmas Kertosono menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses pelayanan dan administrasi.
		d. Karyawan yang Sesuai dengan Tanggung Jawabnya	Pegawai telah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya masing-masing.
4	Inovasi (X3) (Suriadi &	a. Peningkatan Produktivitas	Inovasi yang dilakukan di Puskesmas Kertosono membantu meningkatkan efisiensi dan kecepatan kerja

	Frinaldi , 2023)		pegawai
		b. Pertumbuhan Pendapatan	Inovasi dalam pelayanan berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan Puskesmas melalui layanan berbayar atau insentif program
		c. Kepuasan Pelanggan	Inovasi pelayanan yang diterapkan telah meningkatkan kepuasan pasien terhadap layanan Puskesmas.
		d. Ketersediaan Sumber Daya	Puskesmas menyediakan sumber daya yang memadai (alat, teknologi, pelatihan) untuk mendukung pelaksanaan inovasi.

a. Uji Instrument

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi seberapa valid atau tidak valid suatu alat dalam penelitian. Berdasarkan Sugiyono (2023), "alat yang valid berarti perangkat pengukuran yang dipakai untuk memperoleh data (melakukan pengukuran) itu sah. Validitas berarti alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang seharusnya diukur."

Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi (r) untuk setiap butir pertanyaan, yang kemudian dibandingkan dengan skor totalnya. Melalui proses ini, peneliti dapat menentukan pertanyaan mana yang valid dan tidak valid. Sebuah pertanyaan dinyatakan valid jika nilai koefisien korelasi yang dihitung (r_{hitung}) lebih besar dari nilai korelasi pada tabel (r_{tabel}). Sebaliknya, jika

r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner bisa dinyatakan valid.
- b) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner bisa dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y)	1	0,855	0,250	Valid
	2	0,803	0,250	Valid
	3	0,679	0,250	Valid
	4	0,814	0,250	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X1)	1	0,899	0,250	Valid
	2	0,915	0,250	Valid
	3	0,893	0,250	Valid
	4	0,784	0,250	Valid
Sistem Pengendalian Internal (X2)	1	0,866	0,250	Valid
	2	0,867	0,250	Valid
	3	0,865	0,250	Valid
	4	0,872	0,250	Valid
Inovasi (X3)	1	0,875	0,250	Valid
	2	0,926	0,250	Valid
	3	0,901	0,250	Valid
	4	0,789	0,250	Valid

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3.3 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Nilai r_{hitung} semua item pertanyaan di atas lebih dari r_{tabel} . Dengan demikian seluruh item pertanyaan pada instrument penelitian dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Suharsimi

2017). Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2019). Suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila sebagai berikut:

- a) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan konsisten atau reliabel.
- b) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel

Tabel 3.4
Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Organisasi (Y)	0,769	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,895	0,6	Reliabel
Sistem Pengendalian Internal (X2)	0,889	0,6	Reliabel
Inovasi (X3)	0,887	0,6	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua variabel > 0,6, sehingga semua variabel dapat dikatakan reliabel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di pukesman kertosono yang berjumlah 62 pegawai

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023), menyatakan sampel adalah bagian dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Jumlah karyawan yang dimiliki Puskesmas Kertosono kurang dari 100 yaitu 62 orang. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2023). Oleh karena itu sesuai ketentuan diatas maka peneliti menggunakan seluruh populasi untuk melakukan penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.

E. Prosedur Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2023), adapun langkah-langkah penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

1. Tahapan Persiapan

a. Observasi awal

Peneliti melakukan observasi awal di Puskesmas Ketosono yang terletak di wilayah Kabupaten Nganjuk untuk memahami bagaimana informasi akuntansi dimanfaatkan. Observasi ini difokuskan pada kinerja organisasi terhadap variabel variabel seperti kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi.

b. Melakukan Studi Literatur

Peneliti melakukan kajian literatur dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik informasi akuntansi pada Puskesmas Ketosono. Tujuan dari studi ini untuk memperkuat landasan teori dan menemukan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang ada. Hasil studi literatur ini, peneliti dapat merumuskan konsep-konsep penting serta indikator yang akan digunakan dalam penyusunan instrumen dan analisis data.

c. Menyusun Kerangka berpikir dan hipotesis

Berdasarkan hasil observasi dan kajian literatur, peneliti menyusun kerangka berpikir yang menjelaskan keterkaitan antara variabel pengetahuan akuntansi, skala usaha dan pengalaman usaha terhadap persepsi atas penggunaan informasi akuntansi. Kerangka berpikir ini memberikan gambaran sistematis mengenai bagaimana antar variabel saling berinteraksi. Selanjutnya, peneliti merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui analisis kuantitatif.

d. Menentukan metode penelitian

Peneliti menetapkan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, untuk menguji hubungan sebab akibat antar variabel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai Puskesmas Ketosono. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan dapat memberikan gambaran yang valid mengenai pengaruh faktor faktor yang diteliti terhadap kinerja organisasi.

e. Menyusun Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup dengan Skala Likert, yang memuat item pertanyaan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Sebelum disebarkan, instrumen ini diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu, untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar benar mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

2. Tahap Pelaksanaan

a. Penyebaran Kuisisioner Penelitian

Peneliti menyebarkan kuesioner ke pegawai Puskesmas Ketosono yang berada di Kabupaten Nganjuk yang dipilih sebagai responden. Proses penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden.

Pendekatan ini diharapkan menghasilkan data yang representatif dan mendukung validitas hasil penelitian.

b. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Puskesmas Ketosono yang dipilih secara acak dengan tujuan untuk memperoleh gambaran atau informasi yang mencerminkan kondisi aktual di lapangan.

c. Pengolahan Data

Proses pengolahan data yang dimulai dengan penyaringan terhadap jawaban responden guna memastikan kelengkapan dan konsistensinya. Selanjutnya, dilakukan tabulasi data untuk mengorganisir hasil kuesioner, kemudian data diinput ke dalam program SPSS versi 25 untuk dianalisis lebih lanjut.

d. Analisis Data

Setelah data diolah kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji dengan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan statistik. Tujuan analisis ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi atas kinerja organisasi.

3. Tahap Penyusunan Laporan

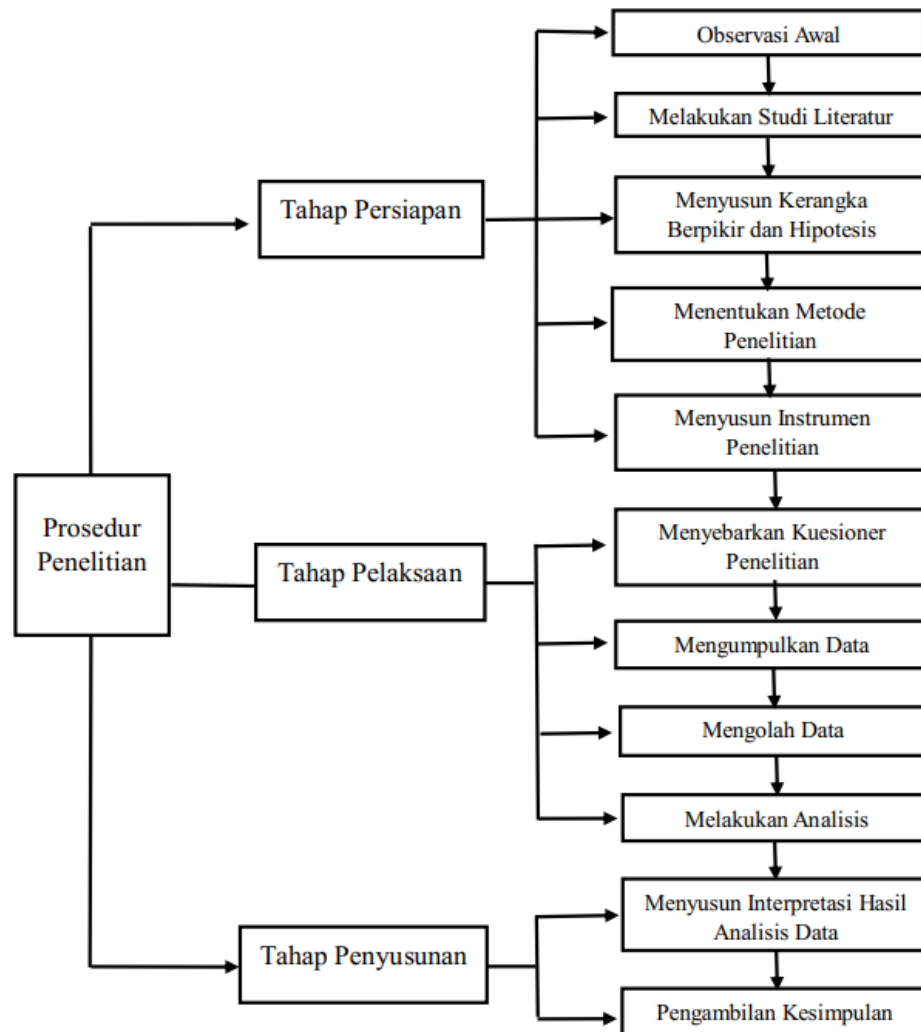
a. Penyusunan Interpretasi Hasil Analisis Data

Peneliti menginterpretasikan hasil analisis data secara rinci baik secara deskriptif maupun inferensial untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti sekaligus menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

b. Pengambilan Kesimpulan

Kesimpulan dirumuskan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, serta disertai dengan saran yang relevan bagi instansi

terkait, seperti pemerintah daerah Kabupaten Nganjuk dan pihak berwenang. Peneliti juga menyampaikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. Berikut merupakan gambaran dari tahapan-tahapan prosedur penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini.



Gambar 3.1

Prosedur Penelitian

F. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kertosono yang beralamat di Jl. Dr. Sutomo No.36, Banaran, Kec. Kertosono, Kabupaten Nganjuk, Jawa

Timur64311.

2. Waktu penelitian

Waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini adalah selama bulan Maret – Juni 2025. Waktu tersebut digunakan untuk persiapan penelitian, pengumpulan data, analisis data dan penyusunan laporan.

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2023) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada proses perhitungannya menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 for Windows. Adapun langkah-langkah pengolahan data dengan menggunakan analisis sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghazali (2021), statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, dan range. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi menguji hipotesis. Analisis statistik deskriptif juga dapat menjelaskan variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini, yaitu pengetahuan akuntansi, skala usaha, umur usaha, dan persepsi pengusaha kecil dan menengah atas informasi akuntansi.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2019). Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *one simple Kolmogrov-Smirnov* bantuan SPSS. Dikatakan terdistribusi normal jika nilai $p > 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung multikolinearitas. Mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan varian *inflationfactor* (VIF) sebagai tolak ukur (Ghozali, 2019), sebagai berikut.

- 1) Melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF):
 - a) Jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
 - b) Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Melalui nilai *Tolerance*:
 - a) Jika $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinearitas.
 - b) Jika $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi yang terakhir adalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ke tidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. dasar analisisnya adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2019).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda adalah analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediksi dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2023).

Setelah melakukan suatu pengujian uji asumsi klasik dan persamaan regresi linier berganda, adapun langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

dependen (Y). Model persamaan analisis regresi liner berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Persepsi Kinerja Organisasi
- a = nilai Y jika X = 0 (konstanta)
- b₁ = Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional
- b₂ = Koefisien Regresi Sistem Pengendalian Internal
- b₃ = Koefisien Regresi Inovasi
- X₁ = Kepemimpinan Transformasional
- X₂ = Sistem Pengendalian Internal
- X₃ = Inovasi
- e = error term

4. Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2019) dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien determinasi (R²) = 0, berarti variabel-variabel independen memiliki kemampuan terbatas dalam memnjelaskan variasi variabel dependen.
- b. Jika nilai koefisien determinasi (R²) = 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Adjusted R² adalah pengembangan dari R² yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model. *Adjusted R²* memberikan informasi yang lebih akurat dibandingkan R² karena mempertimbangkan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam model (Ghozali, 2019). *Adjusted R²* dapat menurun atau naik jika variabel bebas

ditambah, tergantung pada apakah penambahan variabel tersebut benar-benar berkontribusi signifikan terhadap model. Oleh karena itu, *Adjusted R²* lebih dipercaya dalam menilai kebaikan model regresi, terutama saat melibatkan lebih dari satu variabel independen.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Statistik t (parsial)

Pengujian ini dilakukan guna untuk membuktikan apakah pengaruh dari variabel independen secara individu (parsial) memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependen (Ghozali, 2019). Dengan asumsi menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel kepemimpinan transformasional (X1), sistem pengendalian internal (X2), inovasi (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi (Y). Langkah-langkah pengujian yang dilakukan sebagai berikut.

1) Menentukan Hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$, maka kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi
- b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, maka kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Untuk menguji standar uji t taraf signifikan yang digunakan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3) Pengambilan Keputusan

- a) Jika nilai $\text{Sig } t < 0,05$ maka H_0 (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi) ditolak dan H_a (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi)

diterima.

- b) Jika nilai $\text{Sig } t > 0,05$ maka H_0 (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi) diterima dan H_a (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi) ditolak

b. Uji Statistik F (simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terkait. Langkah-langkah pengujiannya (Ghozali, 2019).

1) Menentukan Hipotesis

- a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, maka kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi
- b) $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, maka kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi

2) Menentukan Tingkat Signifikansi

Untuk menguji standar uji F taraf signifikan yang digunakan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3) Pengambilan Keputusan

- a) Jika nilai $\text{Sig } F < 0,05$ maka H_0 (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi) ditolak dan H_a (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi) diterima.

- b) Jika nilai Sig F > 0,05 maka H_0 (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi) diterima dan H_a (kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi) ditolak

BABIV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Puskesmas Kertosono, seperti halnya puskesmas lain di Indonesia, merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk menyediakan pelayanan kesehatan dasar yang terjangkau dan merata bagi masyarakat. Puskesmas Kertosono, yang berlokasi di Jl. dr. Soetomo No. 36, Kelurahan Banaran, Kecamatan Kertosono, Kode Pos 64311, merupakan pusat kesehatan masyarakat yang berfungsi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama untuk wilayah Kecamatan Kertosono. Puskesmas ini memiliki peran penting dalam pembangunan kesehatan di Kabupaten Nganjuk, khususnya di wilayah kerjanya. Memiliki motto "SEHATI" dan "Siap Melayani Sepenuh Hati".

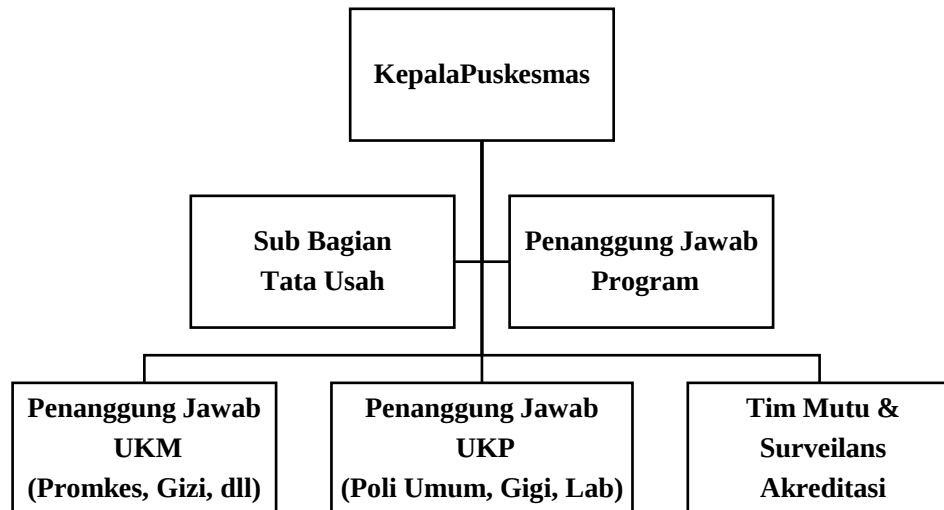
a. Visi

"Terwujudnya Masyarakat Kertosono yang Lebih Mandiri Untuk Hidup Sehat Menuju Masyarakat Nganjuk Yang Maju dan Bermartabat"

b. Misi

- 1) Mendorong Kemandirian Masyarakat Untuk Hidup Sehat
- 2) Meningkatkan Pelayanan Bermutu, merata dan Terjangkau
- 3) Mewujudkan Upaya Pengendalian Penyakit dan Penanggulangan Masalah Kesehatan
- 4) Meningkatkan dan Mendayagunakan Sumber Daya Kesehatan
- 5) Meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu pendidikan dan kesehatan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas

c. Struktur Organisasi Puskesmas Kertosono



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Kertosono

Sumber: Puskesmas Kertosono

Berikut tugas dan wewenang setiap bagian dari Puskesmas Kertosono :

- 1) Kepala Puskesmas
Bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Puskesmas.
- 2) Sub Bagian Tata Usaha
Membantu Kepala Puskesmas dalam urusan administrasi, kepegawaian, dan keuangan.
- 3) Penanggung Jawab Program/Koordinator Pelayanan, terbagi dalam beberapa unit program:
 - a. Penanggung Jawab Program UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat)
 - 1) Promosi Kesehatan
 - 2) Kesehatan Lingkungan
 - 3) Kesehatan Ibu dan Anak
 - 4) Gizi
 - 5) Imunisasi

- 6) Pencegahan dan Pengendalian Penyakit (P2P)
- b. Penanggung Jawab Program UKP (Upaya Kesehatan Perseorangan)
 - 1) Rawat Jalan Umum
 - 2) Gawat Darurat
 - 3) Laboratorium
 - 4) Farmasi
 - 5) Kesehatan Gigi dan Mulut
- 4) Unit Pelaksana Teknis di Lapangan, mencakup:
 - a. Puskesmas Pembantu (Pustu)
 - b. Pos Kesehatan Desa (Poskesdes)
 - c. Posyandu
 - d. Kelompok Masyarakat (Kader Kesehatan)
- 5) Tim Mutu dan Akreditasi, bertugas memantau, menilai, dan meningkatkan mutu layanan.
- 6) Tim Surveilans dan Program Kesehatan Masyarakat, bertugas mengelola data penyakit menular, imunisasi, dan kegiatan preventif lainnya.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini identitas responden diidentifikasi berdasarkan faktor-faktor demografi yang meliputi: jenis kelamin, usia responden. Dari kuesioner yang disebarkan kepada 62 responden, maka diperoleh gambaran dari responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data responden yang merupakan pegawai Puskesmas Kertosono berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	32,3
2	Perempuan	42	67,7
	Total	62	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2025

Dari hasil tabel 4.1 di atas dapat diketahui responden adalah laki-laki yaitu sebesar 32,3% dan responden perempuan yaitu sebesar 67,7%. Maka, dapat disimpulkan bahwa Puskesmas Kertosono memiliki pegawai perempuan lebih banyak 67,7% dibandingkan dengan pegawai laki-laki cuma 32,3%.

b. Data Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan data responden yang merupakan pegawai Puskesmas Kertosono berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	15	24,2
2	30 – 39 tahun	22	35,5
3	40 – 49 tahun	18	29,0
4	> 50 tahun	7	11,3
	Total	62	100

Sumber: Data primer yang di olah, 2025

Dari hasil tabel 4.2 di atas dapat menunjukkan, responden berusia 20 – 29 tahun sebanyak 24,2% responden. Responden yang berusia antara 30 – 39 tahun sebanyak 35,5% responden. Responden 40 – 49 tahun sebanyak 29% dari keseluruhan responden. Responden > 50 tahun sebanyak 11,3% dari keseluruhan responden. Hasil tersebut membuktikan bahwa pegawai Puskesmas Kertosono didominasi oleh pegawai yang memiliki usia 30 – 39 tahun sebanyak 35,5% dan usia diatas 50 tahun hanya 11,3%

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel bebas dan variabel terikat. Berikut adalah deskripsi tanggapan responden terkait variabel penelitian yaitu analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi terhadap kinerja organisasi sektor publik (studi kasus pada Puskesmas Kertosono pada tahun 2024).

a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Organisasi

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel kinerja organisasi di Puskesmas Kertosono disajikan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Organisasi

No	Item	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	3	4.8	7	11.3	5	8.1	36	58.1	11	17.7
2	Y.2	0	0	7	11.3	7	11.3	39	62.9	9	14.5
3	Y.3	0	0	20	32.3	20	32.3	24	38.7	14	22.6
4	Y.4	0	0	3	4.8	13	21.0	20	32.3	26	41.9

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 disimpulkan bahwa pada pertanyaan (Y.1) “Pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Kertosono telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan” responden sangat tidak setuju (4.8%), tidak setuju (11.3%), netral (8.1%), setuju (58.1%) dan sangat setuju (17.7%) bahwa pimpinan bersikap adil dan dapat dipercaya. Ini mencerminkan bahwa kepemimpinan di Puskesmas Kertosono umumnya dinilai positif.

Pada pertanyaan (Y.2) “Jumlah layanan yang diberikan setiap hari sudah mencukupi kebutuhan masyarakat sekitar” responden tidak setuju (11.3%), netral (11.3%), setuju (62.9%) dan sangat setuju (14.5%) menyatakan pimpinan mampu memotivasi pegawai.

Pada pertanyaan (Y.3) “Pelayanan di Puskesmas Kertosono dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan” responden tidak setuju (32.3%), netral (32.3%), setuju (38.7%) dan sangat setuju (22.6%) responden setuju dan sangat setuju bahwa pimpinan mendorong pemikiran kreatif.

Pada pertanyaan (Y.4) “Sumber daya (tenaga kerja, alat, dan dana) digunakan secara optimal dalam menunjang pelayanan kesehatan” persentase tidak setuju (4.8%), netral (21%), setuju (32.3%) dan sangat setuju (41.9%) responden menilai bahwa pimpinan menunjukkan

perhatian terhadap kebutuhan individu.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional di Puskesmas Kertosono disajikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Item	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	2	3.2	5	8.1	14	22.6	33	53.2	8	12.9
2	X1.2	0	0	10	16.1	6	9.7	36	58.1	10	16.1
3	X1.3	2	3.2	11	17.7	8	12.9	30	48.4	11	17.7
4	X1.4	0	0	4	6.5	17	27.4	29	46.8	12	19.4

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.4 disimpulkan bahwa pada pertanyaan (X1.1) “Pimpinan bersikap adil dan dapat dipercaya dalam mengambil keputusan” responden sangat tidak setuju (3.2%), tidak setuju (8.1%), netral (22.6%), setuju (53,2%) dan sangat setuju (12,9%) merasa bahwa pimpinan mereka bersikap adil dan dapat dipercaya.

Pada pertanyaan (X1.2) “Pimpinan mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik” responden menyatakan tidak setuju (16.1%), netral (9.7%), setuju (58,1%) dan sangat setuju (16,1%), menunjukkan bahwa pimpinan dianggap cukup berhasil memberikan semangat kerja secara inspirasional.

Pada pertanyaan (X1.3) “Pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah kerja” tanggapan responden sangat tidak setuju (3.2%), tidak setuju (17.7%), netral (12.9%), setuju (48,4%) dan sangat setuju (17,7%), menunjukkan bahwa pimpinan dianggap mampu mendorong kreativitas pegawai, meskipun ada sebagian kecil yang masih kurang setuju.

Pada pertanyaan (X1.4) “Pimpinan memberikan perhatian

terhadap kebutuhan dan perkembangan individu pegawai” responden menyatakan tidak setuju (6,5%), netral (27.4%), setuju (46,8%) dan sangat setuju (19,4%) bahwa pimpinan mencerminkan kepedulian secara personal terhadap pegawai.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Sistem Pengendalian Internal

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel sistem pengendalian internal di Puskesmas Kertosono disajikan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Variabel Sistem Pengendalian Internal

No	Item	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0	4	6.5	14	22.6	23	37.1	21	33.9
2	X2.2	0	0	4	6.5	12	19.4	31	50.0	15	24.2
3	X2.3	2	3.2	3	4.8	15	24.2	18	29.0	24	38.7
4	X2.4	2	3.2	4	6.5	9	14.5	32	51.6	15	24.2

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 disimpulkan bahwa pada pertanyaan (X2.1) “Struktur organisasi di Puskesmas Kertosono sudah jelas dan memudahkan pelaksanaan tugas masing-masing bagian” responden tidak setuju (6.5%), netral (22.6%), setuju (37,1%) dan sangat setuju (33,9%) secara umum menilai struktur organisasi sudah jelas dan efektif dalam pembagian tugas.

Pada pertanyaan (X2.2) “Tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan telah diatur secara tertulis dan dipahami oleh seluruh pegawai” responden menyatakan tidak setuju (6.5%), netral (19.4%) setuju (50,0%) dan sangat setuju (24,2%), menunjukkan sistem prosedural sudah berjalan baik dan dipahami pegawai.

Pada pertanyaan (X2.3) “Puskesmas Kertosono menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses pelayanan dan administrasi” hasil tanggapan sangat tidak setuju (3.2%), tidak setuju

(4.8%), netral (24.2%) setuju (29,0%) dan sangat setuju (38,7%) menunjukkan kepercayaan terhadap prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi.

Pada pertanyaan (X2.4) “Pegawai telah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya masing-masing” responden sangat tidak setuju (3.2%), tidak setuju (6.5%), netral (14.5%), setuju (51,6%) dan sangat setuju (24,2%) merasa bahwa penempatan pegawai sudah sesuai dengan kompetensinya, menandakan manajemen SDM yang tepat.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Inovasi

Jawaban atau tanggapan responden mengenai variabel inovasi di Puskesmas Kertosono disajikan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Inovasi

No	Item	Tanggapan Responden									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0	4	6.5	8	12.9	36	58.1	14	22.6
2	X3.2	0	0	0	0	13	21.0	35	56.5	14	22.6
3	X3.3	0	0	11	15.7	15	24.2	24	38.7	23	37.1
4	X3.4	0	0	4	5.7	16	25.8	25	40.3	21	33.9

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 disimpulkan bahwa pada pertanyaan (X3.1) “Inovasi meningkatkan efisiensi dan kecepatan kerja pegawai” responden tidak setuju (6.5%), netral (12.9%), setuju (58.1%) dan sangat setuju (22.6%) bahwa inovasi di Puskesmas Kertosono membantu meningkatkan efisiensi dan kecepatan kerja pegawai.

Pada pertanyaan (X3.2) “Inovasi berkontribusi pada peningkatan pendapatan Puskesmas” responden netral (21%) setuju (56.5%) dan sangat setuju (26.6%) bahwa inovasi dalam pelayanan berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan Puskesmas.

Pada pertanyaan (X3.3) “Inovasi meningkatkan kepuasan pasien” responden tidak setuju (15.7%), netral (24.2%), setuju (38.7%) dan sangat setuju (56.5%) bahwa inovasi meningkatkan kepuasan pasien.

Pada pertanyaan (X3.4) “Ketersediaan sumber daya untuk inovasi” responden tidak setuju (5.7%), netral (25.8%), setuju (40.3%) dan sangat setuju (33.9%) bahwa Puskesmas menyediakan sumber daya (alat, teknologi, pelatihan) yang memadai untuk mendukung inovasi.

4. Analisis Data Hasil Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat Melalui Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). (H_0) data residual terdistribusi secara normal dan (H_a) data residual tidak terdistribusi secara normal

Apabila nilai Z uji K-S suatu variabel dengan taraf signifikan dibawah 5% ($<0,05$) maka (H_0) ditolak dan hipotesis (H_a) diterima, yang berarti data tersebut tidak berdistribusi normal Sebaliknya jika, nilai Z uji K-S suatu variabel dengan taraf signifikan diatas 5% ($>0,05$) maka (H_0) diterima dan hipotesis, dan (H_a) ditolak, yang berarti data tersebut berdistribusi normal.

Berikut hasil uji analisis *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S) dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5% di tunjukan pada tabel berikut

Tabel 4.7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85028586
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.076
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: *Output SPSS, 2025*

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig. $0,200 > 0,05$, sehingga data kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi berdistribusi normal dan memenuhi asumsi untuk analisis regresi linier berganda.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF diatas nilai 10 atau tolerance value dibawah 0,10. VIF atau tolerance value digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional	.535	1.868
	Sistem Pengendalian Internal	.806	1.241
	Inovasi	.550	1.818

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: *Output SPSS, 2025*

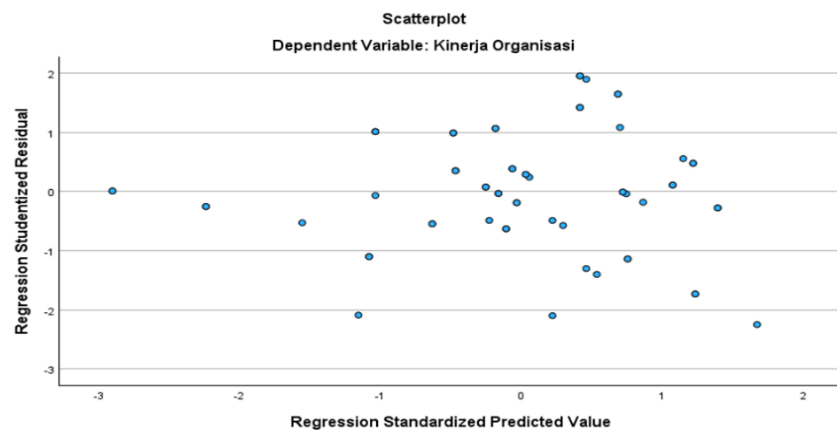
Dari tabel 4.8, dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai VIF kepemimpinan transformasional (1,868), sistem pengendalian internal (1,241) dan inovasi (1,818) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* kepemimpinan transformasional (0,535), sistem

pengendalian internal (0,806) dan inovasi (0,550) lebih besar dari 0,1.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yang akan di analisis sesuai dengan aturan pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yang mana apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS, diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, 2025

Berdasarkan gambar 4.2, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja organisasi

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari

variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.469	1.654	
	Kepemimpinan Transformasional	.310	.101	.353
	Sistem Pengendalian Internal	.266	.082	.302
	Inovasi	.321	.126	.289

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: *Output SPSS*, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.9 maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 1,469 + 0,310 X_1 + 0,266 X_2 + 0,321 X_3$$

Artinya:

1) Nilai Konstanta sebesar 1,469

$a = 1,469$: apabila kepemimpinan transformasional (X_1), sistem pengendalian internal (X_2) dan inovasi (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$) maka kinerja organisasi adalah sebesar 1,469.

2) Koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,310

$b_1 = 0,310$: artinya apabila kepemimpinan transformasional (X_1) naik 1 (satu) satuan dan sistem pengendalian internal (X_2) juga inovasi (X_3) tetap maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0,310 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi

3) Koefisien variabel Sistem Pengendalian Internal (X_2) sebesar 0,266

$b_2 = 0,266$: artinya apabila sistem pengendalian internal (X_2) naik 1 (satu) satuan, kepemimpinan transformasional (X_1) dan inovasi (X_3) tetap maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0,266 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi

4) Koefisien variabel Inovasi (X_3) sebesar 0,266

$b_3 = 0,321$: artinya apabila inovasi (X_3) naik 1 (satu) satuan, kepemimpinan transformasional (X_1) dan sistem pengendalian internal (X_2) tetap maka kinerja organisasi akan naik sebesar 0,321 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* seperti yang terlihat pada tabel 4.10:

Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.569	1.89753

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Sistem Pengendalian Internal, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: *Output SPSS*, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 57%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan pelanggan sebesar

43% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji pengaruh secara parsial/individu)

Tujuan uji t untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel kepemimpinan transformasional (X1), sistem pengendalian internal (X2), inovasi (X3) benar-benar berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja organisasi. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.888	.378
	Kepemimpinan Transformasional	3.070	.003
	Sistem Pengendalian Internal	3.226	.002
	Inovasi	2.550	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: *Output SPSS*, 2025

Berdasarkan perhitungan tabel 4.11 maka diketahui bahwa:

- Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).
- Variabel sistem pengendalian internal memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa sistem pengendalian internal (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).
- Variabel inovasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan

demikian, terbukti bahwa inovasi (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

2) Uji F (Uji pengaruh secara simultan/serempak)

Uji F atau analisis ANOVA digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel kepemimpinan transformasional (X_1), sistem pengendalian internal (X_2), inovasi (X_3) benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja organisasi. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.260	3	100.087	27.797	<.001 ^b
	Residual	208.837	58	3.601		
	Total	509.097	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Inovasi, Sistem Pengendalian Internal, Kepemimpinan Transformasional

Sumber: *Output SPSS*, 2025

Dari perhitungan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka terbukti bahwa secara serempak (simultan) kepemimpinan transformasional (X_1), sistem pengendalian internal (X_2) dan inovasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

B. Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

Variabel kepemimpinan transformasional memperoleh nilai

signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 (batas signifikansi), maka kepemimpinan transformasional (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Hal ini berarti kepemimpinan transformasional bukan hanya konsep teoritis, tetapi terbukti secara nyata dan signifikan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini penting untuk terus ditingkatkan dalam manajemen organisasi di Pukesmas Kertosono.

Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan membuat model visi (Eka & Wibowo, 2021). kepemimpinan transformasional meningkatkan kinerja organisasi dengan membuat karyawan berkomitmen pada tujuan bersama. Oleh karena itu, diharapkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja organisasi publik (Sinaga, Aprilinda, & Putra Budiman, 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rifan et al., 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi. Artinya, pemimpin yang menerapkan gaya ini tidak hanya terfokus pada pencapaian hasil jangka pendek, tetapi juga berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk jangka panjang. Dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan inovatif, pemimpin transformasional dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan seluruh anggota tim.

2. Variabel sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

Variabel sistem pengendalian internal memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 (batas signifikansi), maka sistem pengendalian internal (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Hal ini

berarti sistem pengendalian internal yang baik bukan hanya sekadar aturan administratif, melainkan faktor penting yang secara nyata memengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Maka, Puskesmas Kertosono wajib menguatkan sistem ini sebagai bagian dari strategi manajemen yang berkelanjutan.

Menurut (Tolley et al., 2020) menegaskan bahwa "sistem pengendalian intern yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan penilaian independen terhadap pelaksanaan tugas". Pertanyaan ini menggarisbawahi bahwa SPI yang kuat tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengawasan, tetapi juga sebagai alat evaluasi yang memastikan bahwa setiap tugas dan fungsi dalam organisasi dilakukan secara efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Welly, 2021) mendukung pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa implementasi SPI memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, SPI yang mengedepankan baiknya peningkatan kinerja instansi pemerintah dengan memastikan setiap elemen organisasi menjalankan tugasnya secara efektif, efisien, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

3. Variabel inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

Variabel inovasi memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 (batas signifikansi), maka inovasi (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Hal ini berarti organisasi yang mendorong inovasi di berbagai aspek akan mengalami peningkatan kinerja, seperti lebih cepat mencapai target, meningkatkan kualitas layanan, dan mempercepat alur kerja, penting bagi setiap organisasi, termasuk organisasi publik seperti Puskesmas Kertosono, untuk terus mendorong inovasi dalam pelayanan, manajemen, dan teknologi agar kinerjanya terus meningkat.

Menurut (Suriadi & Frinaldi, 2023), "Inovasi dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik". yang menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya tentang memperkenalkan metode baru, tetapi juga menciptakan solusi yang lebih efisien dan efektif dalam pelayanan publik. Secara keseluruhan, penerapan inovasi dalam organisasi sektor publik tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suriadi & Frinaldi, 2023) menunjukkan bahwa penerapan inovasi berdampak positif pada kinerja organisasi. Artinya, semakin efektif inovasi diterapkan, semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. Melalui inovasi, organisasi sektor publik dapat memperkenalkan metode baru yang lebih efisien dan efektif dalam memberikan layanan.

4. Variabel kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

Bedasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal dan inovasi terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 57%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan pelanggan sebesar 43% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya dan pada uji F didapat nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 (batas signifikansi), maka secara serempak (simultan) kepemimpinan transformasional (X_1), sistem pengendalian internal (X_2) dan inovasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Artinya, pemimpin yang visioner akan mendorong semangat kerja dan perubahan positif, sistem pengendalian yang kuat akan menjamin akuntabilitas dan efisiensi, dan inovasi akan mendorong pembaruan dalam proses, produk, dan layanan organisasi.

Menurut (Robbins dan Judge, 2020) menjelaskan bahwa kinerja organisasi merujuk pada sejauh mana sebuah organisasi berhasil dalam mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Hal tersebut berarti, kinerja organisasi bukan ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan kolaborasi dari tiga aspek penting, gaya kepemimpinan yang membangun, kontrol internal yang kuat, dan budaya inovasi yang progresif. Oleh karena itu, pengembangan ketiga aspek ini perlu dijalankan secara bersamaan untuk menghasilkan organisasi yang unggul dan adaptif.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen pemasaran khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi terhadap kinerja organisasi sektor publik (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024.
2. Sistem pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024.
3. Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024.
4. Kepemimpinan transformasional, sistem pengendalian internal, dan inovasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Puskesmas Kertosono tahun 2024.

B. Implikasi

Implikasi yang dapat dilakukan oleh Puskesmas Kertosono terkait dengan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori bahwa dalam organisasi pelayanan publik seperti Puskesmas, kepemimpinan transformasional berperan penting dalam membentuk etos kerja dan meningkatkan semangat pelayanan masyarakat, mendukung teori COSO yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif sangat

dibutuhkan dalam organisasi publik untuk menjamin akuntabilitas, efisiensi, dan pelayanan berkualitas, dan memperluas pembahasan teoritis tentang inovasi di sektor kesehatan primer, dengan menegaskan bahwa inovasi prosedur pelayanan, sistem antrean, atau digitalisasi memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja puskesmas.

2. Implikasi Praktis.

Pimpinan Puskesmas Kertosono perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang inspiratif, memberikan motivasi, dan membangun hubungan emosional yang kuat dengan staf, seperti melakukan pelatihan kepemimpinan bagi kepala puskesmas dan koordinator unit agar mampu menjadi role model perubahan. Puskesmas perlu memperkuat sistem pengendalian internal yang mencakup prosedur operasional standar (SOP), pelaporan, serta pengawasan terhadap kinerja dan penggunaan anggaran, seperti menerapkan sistem audit internal secara berkala dan menggunakan teknologi informasi untuk memantau kegiatan operasional. Puskesmas Kertosono perlu mendorong budaya inovasi dalam pelayanan, manajemen, dan komunikasi, seperti mengembangkan layanan digital (misal: pendaftaran online, sistem antrean otomatis) atau program edukasi kesehatan berbasis media sosial.

Pentingnya menerapkan kepemimpinan transformasional, pengendalian internal, dan inovasi sebagai upaya strategis meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Mendorong para pemimpin puskesmas umum untuk membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, akuntabel, dan terbuka terhadap perubahan, dan merancang layanan yang lebih adaptif, responsif, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, baik dari segi administrasi maupun medis.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil pada penelitian ini adalah :

1. Bagi Puskesmas Kertosono, agar meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional seperti Kepala Puskesmas lebih aktif dalam mendorong pegawai untuk memiliki semangat kerja tinggi, berpikir inovatif, dan memiliki komitmen terhadap visi organisasi agar kinerja organisasi meningkat. Penguatan sistem pengendalian internal seperti sistem pengendalian internal perlu dievaluasi dan disempurnakan secara berkala agar tetap relevan dan efektif dalam mengawasi operasional organisasi agar terjaga kinerja organisasi secara optimal. Pengembangan inovasi seperti, inovasi dalam penggunaan teknologi, alur layanan pasien, dan program kesehatan masyarakat dapat terus dikembangkan agar lebih responsif terhadap kinerja organisasi dalam melayani kebutuhan publik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya di sektor pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). concept & indikator Human Resources Management. In *Concept & Indikator Human Resources Management*.
- Afiani, R., Surachim, A., & Masharyono, M. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan employee engagement dan dampaknya pada kinerja pegawai. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1). <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.15880>
- Anastasia Diana dan Lilis, & Setiawati. (2021). Sistem Informasi Akuntansi: Perancangan, proses dan penerapan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 3(2).
- Anggriany, E., & Hasnawati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Intern, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1). <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16026>
- Anggung, M., Prasetyo, M., Anwar, K., Anggung, M., Prasetyo, M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional The Characteristics of Interpersonal Communication and Its Relevance to Transformational Leadership. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1).
- COSO. (2019). Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) Internal Control - Integrated Framework Executive Summary. *COSO, May*.
- Eka, P. D., & Wibowo, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Mandiri TBK Unit RRCR 2 Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i4.13392>
- Ekobalawati, F. (2020). Pengaruh Struktur Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 14(Pengaruh Struktur Dan Budaya Organisasi Terhadap Inovasi Organisasi Perusahaan).
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS IBM 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1). <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Handayani, S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaewai Pda Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Hardani et al. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March).
- HARRISON, D., KLEIN, J.-L., & BROWNE, P. L. (2019). Social innovation,

social enterprise and services; A Multi-disciplinary Perspective Edited. *The Handbook of Innovation and Services : A Multi-Disciplinary Perspective*.

- Klau, G. Y., Andriyani, S., & Gana, F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat Kota Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 13(3). <https://doi.org/10.35508/jom.v13i3.3309>
- Kotler dan Keller. (2019). Manajemen Pemasaran, Edisi 12, Jilid 1, PT. Indeks,. Jakarta. In *e – Jurnal Riset Manajemen* (Vol. 000, Issue November 2016).
- Marcelina Hadi Prayitno, C., & Budi Astuti, G. (2019). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Dan Rekomendasi Yang Tepat Terhadap Penerimaan Dan Pengeluaran Kas Pada Hotel XYZ Dengan Metode Coso Framework. *Akubis: Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 3(02). <https://doi.org/10.37832/akubis.v3i02.45>
- Maya Sari, Hapsa Hapsa, D. R. (2021). Pengaruh Inovasi Pelayanan terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kota Jambi. *UNIVERSITAS JAMBI*.
- Mulyadi. (2020). Sistem Pengendalian Internal Penerimaan Kas atas Pas Bandara Pada PT Angkasa Pura 1 Bandara Adisutjipto Yogyakarta. *Diploma Thesis*.
- Mulyadi, M., & Haryoso, P. (2019). Peranan Sistem Pengendalian Internal Dan Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Menentukan Kualitas Laporan Keuangan SKPD. *ProBank*, 4(1). <https://doi.org/10.36587/probank.v4i1.452>
- Mulyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah, R. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi ...*, 25(1).
- Murjani. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Ptk. *Cross-Border*, 5(1).
- Nadhira, H. H., & Rohman, A. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bukittinggi). *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Nugroho, A., & Fontana, A. (2023). Building Msme Competitiveness Advantages Through Capacity Building Of Business Model Innovation. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(01).
- Nurcahyanti, N., Suwatno, S., & Sugiharto, M. D. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Y. *Jurnal Manajerial*, 18(2). <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i2.16302>

- Rifan, A., Pratidina, G., & Salbiah, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Di Balai Besar Pascapanen Kementerian Pertanian. *Jurnal Governansi*, 5(2). <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.2051>
- Rivai Veitzhal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*.
- Robbins dan Judge. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Profesionalisme Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Jember. *Procedia Manufacturing*, 30(22 Jan).
- Sakir, A. R., & Amaliah, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal Relasi Publik*, 1(3), 54–69. <https://doi.org/10.59581/jrp-widyakarya.v1i2.1014>
- Saputro, H. N. (2023). Inovasi Pelayanan pada Organisasi Publik. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 26(1). <https://doi.org/10.31845/jwk.v26i1.823>
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7). <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.123>
- Sugiyono. (2023). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Suharsimi, A. (2017). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. In 2017.
- Sujarweni, W. (2020). Metode Penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami. In *Why We Need the Journal of Interactive Advertising* (Vol. 3, Issue 1).
- Suriadi, H., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Menara Ilmu*, 17(2). <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4276>
- Tangkilisan, N. H. (2017). Manajemen Publik. *PT. Gramedia Widiasarana Indonesia*.
- Tolley, S. S., Ridwan, & Kasim, M. Y. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *E Jurnal Katalogis*, 5(2).
- Wahida, P. F., & Suryaningrum, D. H. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Intensitas Inovasi dan Kinerja Organisasi Sektor Publik di Surabaya dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6620>

Welly, W. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 133. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5600>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS KERTOSONO PADA TAHUN 2024)

Responden yang terhormat, kuisisioner ini merupakan bagaian dari penelitian yang sedang saya lakukan untuk menyelesaikan tugas akhir. Sehubungan dengan hal tersebut, saya membutuhkan bantuan dan partisipasi anda untuk mengisi kuisisioner ini. Semua informasi dari hasil kuisisioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan akademik. Tidak ada jawaban yang salah dalam menjawab kuisisioner ini. Atas kerjasama Bapak/Ibuk saya ucapkan terimakasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

5 = Sangat setuju (SS)	4 = Setuju (S)	3 = Netral (N)	2 = Tidak setuju (TS)	1 = Sangat tidak setuju (STS)
------------------------------	----------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------------------------

Kinerja Organisasi (Y)

Butir	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Kualitas dan Kuantitas						
Y.1	Pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Kertosono telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan					
Y.2	Jumlah layanan yang diberikan setiap hari sudah mencukupi kebutuhan masyarakat sekitar					
Ketepatan Waktu						
Y.3	Pelayanan di Puskesmas Kertosono dilaksanakan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
Efektivitas						
Y.4	Sumber daya (tenaga kerja, alat, dan dana) digunakan secara optimal dalam menunjang pelayanan kesehatan					

Kepemimpinan Transformasional (X1)

Butir	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>						
X1.1	Pimpinan bersikap adil dan dapat dipercaya dalam mengambil keputusan					
<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)</i>						
X1.2	Pimpinan mampu memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik					
<i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i>						
X1.3	Pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah kerja					
<i>Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)</i>						
X1.4	Pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan perkembangan individu pegawai					

Sistem Pengendalian Internal (X2)

Butir	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Struktur Organisasi						
X2.1	Struktur organisasi di Puskesmas Kertosono sudah jelas dan memudahkan pelaksanaan tugas masing-masing bagian.					
Sistem Wewenang dan Prosedur						
X2.2	Tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan telah diatur secara tertulis dan dipahami oleh seluruh pegawai					
Praktik yang Sehat						
X2.3	Puskesmas Kertosono menerapkan prinsip transparansi dan akuntabilitas dalam proses pelayanan dan administrasi.					
Karyawan yang Sesuai dengan Tanggung Jawabnya						
X2.4	Pegawai telah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya masing-masing.					

Inovasi (X3)

Butir	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Peningkatan Produktivitas						
X3.1.1	Inovasi yang dilakukan di Puskesmas Kertosono membantu meningkatkan efisiensi dan kecepatan kerja pegawai					
Pertumbuhan Pendapatan						
X3.2.1	Inovasi dalam pelayanan berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan Puskesmas melalui layanan berbayar atau insentif program					
Kepuasan Pelanggan						
X3.3.1	Inovasi pelayanan yang diterapkan telah meningkatkan kepuasan pasien terhadap layanan Puskesmas.					
Ketersediaan Sumber Daya						
X3.4.1	Puskesmas menyediakan sumber daya yang memadai (alat, teknologi, pelatihan) untuk mendukung pelaksanaan inovasi.					

Lampiran 2. Tabulasi Data

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL					
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X1
1	3	4	4	3	14
2	4	4	2	4	14
3	5	5	4	5	19
4	3	4	4	3	14
5	2	2	2	3	9
6	1	2	1	2	6
7	4	4	4	4	16
8	3	2	2	4	11
9	4	5	5	4	18
10	4	4	3	4	15
11	3	2	2	4	11
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	3	15
14	4	4	4	4	16
15	5	5	4	4	18
16	2	2	2	2	8
17	5	5	5	5	20
18	3	3	3	3	12
19	3	4	4	4	15
20	4	3	3	3	13
21	4	4	4	4	16
22	4	4	5	3	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	5	17
25	4	4	5	4	17
26	4	4	4	5	17
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	13
29	4	4	4	5	17
30	4	4	5	5	18
31	4	3	3	3	13
32	4	4	4	3	15
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	5	5	18
36	5	4	4	4	17
37	4	5	5	5	19
38	2	4	2	3	11
39	5	5	5	5	20
40	3	4	4	5	16
41	3	4	4	3	14
42	4	4	2	4	14
43	5	5	4	5	19
44	3	4	4	3	14
45	2	2	2	3	9
46	1	2	1	2	6
47	4	4	4	4	16
48	3	2	2	4	11
49	4	5	5	4	18
50	4	4	3	4	15
51	3	2	2	4	11
52	4	4	4	4	16
53	4	4	4	3	15
54	4	4	4	4	16
55	5	5	4	4	18
56	2	2	2	2	8
57	5	5	5	5	20
58	3	3	3	3	12
59	3	4	4	4	15
60	4	3	3	3	13
61	4	4	4	4	16
62	4	4	5	3	16

SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL					
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL X2
1	4	4	3	3	14
2	5	4	5	5	19
3	5	5	5	5	20
4	2	2	3	1	8
5	5	5	5	5	20
6	3	2	1	2	8
7	3	3	4	4	14
8	5	4	5	5	19
9	4	4	5	4	17
10	4	4	5	3	16
11	5	4	4	4	17
12	5	3	4	4	16
13	5	5	4	5	19
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	4	19
16	2	3	3	2	10
17	3	4	3	4	14
18	3	4	4	4	15
19	4	4	4	4	16
20	3	3	3	4	13
21	4	3	3	3	13
22	4	4	5	5	18
23	4	4	3	4	15
24	4	4	4	4	16
25	4	4	2	4	14
26	3	4	3	4	14
27	4	5	5	4	18
28	3	4	3	3	13
29	4	4	5	5	18
30	4	5	4	4	17
31	3	3	2	4	12
32	4	4	4	3	15
33	5	5	5	4	19
34	4	5	5	4	18
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	16
37	4	4	5	4	17
38	3	3	2	3	11
39	5	5	5	4	19
40	5	4	4	4	17
41	4	4	3	3	14
42	5	4	5	5	19
43	5	5	5	5	20
44	2	2	3	1	8
45	5	5	5	5	20
46	3	2	1	2	8
47	3	3	4	4	14
48	5	4	5	5	19
49	4	4	5	4	17
50	4	4	5	3	16
51	5	4	4	4	17
52	5	3	4	4	16
53	5	5	4	5	19
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	4	19
56	2	3	3	2	10
57	3	4	3	4	14
58	3	4	4	4	15
59	4	4	4	4	16
60	3	3	3	4	13
61	4	3	3	3	13
62	4	4	5	5	18

INOVASI					
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL X3
1	4	4	3	3	14
2	3	3	4	4	14
3	4	4	4	5	17
4	5	5	5	5	20
5	4	4	4	3	15
6	2	3	3	3	11
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	5	4	17
10	4	4	3	3	14
11	5	5	5	4	19
12	5	5	5	5	20
13	4	4	5	5	18
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	2	3	3	4	12
17	5	5	5	5	20
18	3	3	3	3	12
19	3	4	4	4	15
20	4	3	3	3	13
21	4	4	4	4	16
22	4	4	5	3	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	5	17
25	4	4	5	4	17
26	4	4	4	5	17
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	4	13
29	4	4	4	5	17
30	4	4	5	5	18
31	4	3	3	3	13
32	4	4	4	3	15
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	4	4	5	5	18
36	5	4	4	4	17
37	4	5	5	5	19
38	3	3	3	4	13
39	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16
41	4	4	3	3	14
42	3	3	4	4	14
43	4	4	4	5	17
44	5	5	5	5	20
45	4	4	4	3	15
46	2	3	3	3	11
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	5	4	17
50	4	4	3	3	14
51	5	5	5	4	19
52	5	5	5	5	20
53	4	4	5	5	18
54	5	5	5	5	20
55	5	5	5	5	20
56	2	3	3	4	12
57	5	5	5	5	20
58	3	3	3	3	12
59	3	4	4	4	15
60	4	3	3	3	13
61	4	4	4	4	16
62	4	4	5	3	16

KINERJA ORGANISASI					
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL Y
1	4	4	2	3	13
2	4	4	3	4	15
3	5	4	5	5	19
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	3	15
6	1	3	3	2	9
7	4	4	4	4	16
8	4	3	4	4	15
9	4	4	4	5	17
10	4	4	3	4	15
11	4	4	3	5	16
12	3	4	3	5	15
13	5	5	5	5	20
14	4	4	3	4	15
15	4	4	5	5	18
16	2	2	3	3	10
17	5	4	4	5	18
18	2	2	3	4	11
19	4	2	5	3	14
20	4	4	3	4	15
21	4	4	4	5	17
22	5	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16
24	2	4	4	4	14
25	3	3	4	5	15
26	2	3	4	3	12
27	5	5	4	5	19
28	2	4	4	3	13
29	4	5	5	5	19
30	4	4	4	5	17
31	1	2	3	3	9
32	3	4	4	3	14
33	4	4	4	2	14
34	4	5	5	5	19
35	4	4	4	5	17
36	5	5	5	5	20
37	4	5	5	5	19
38	3	3	2	3	11
39	5	4	2	4	15
40	4	4	3	4	15
41	4	4	2	3	13
42	4	4	3	4	15
43	5	4	5	5	19
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	3	15
46	1	3	3	2	9
47	4	4	4	4	16
48	4	3	4	4	15
49	4	4	4	5	17
50	4	4	3	4	15
51	4	4	3	5	16
52	3	4	3	5	15
53	5	5	5	5	20
54	4	4	3	4	15
55	4	4	5	5	18
56	2	2	3	3	10
57	5	4	4	5	18
58	2	2	3	4	11
59	4	2	5	3	14
60	4	4	3	4	15
61	4	4	4	5	17
62	5	5	5	5	20

Lampiran 3. Hasil Ouput SPSS

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.775**	.709**	.668**	.899**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.775**	1	.817**	.590**	.915**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.709**	.817**	1	.543**	.893**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.668**	.590**	.543**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	62	62	62	62	62
TOTALX1	Pearson Correlation	.899**	.915**	.893**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	4

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.685**	.641**	.703**	.866**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.685**	1	.697**	.697**	.876**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.641**	.697**	1	.632**	.865**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.703**	.697**	.632**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	62	62	62	62	62
TOTALX2	Pearson Correlation	.866**	.876**	.865**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	4

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.845**	.674**	.461**	.857**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	.845**	1	.787**	.602**	.926**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.674**	.787**	1	.662**	.901**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.461**	.602**	.662**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	62	62	62	62	62
TOTALX3	Pearson Correlation	.857**	.926**	.901**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	4

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.660**	.398**	.588**	.855**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.001	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.660**	1	.346**	.554**	.803**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.006	<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	.398**	.346**	1	.424**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006		<.001	<.001
	N	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	.588**	.554**	.424**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	62	62	62	62	62
TOTALY	Pearson Correlation	.855**	.803**	.679**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.590	.569	1.89753	1.906

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Sistem Pengendalian Internal, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.260	3	100.087	27.797	<.001 ^b
	Residual	208.837	58	3.601		
	Total	509.097	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

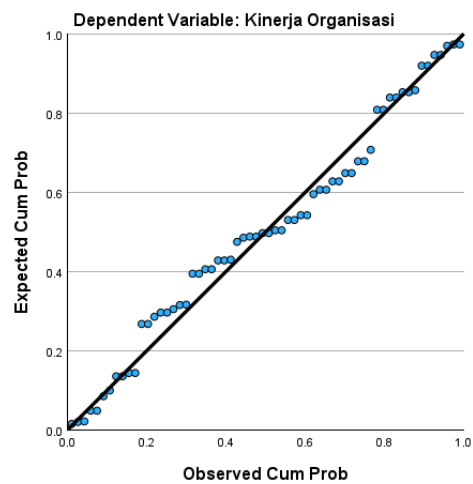
b. Predictors: (Constant), Inovasi, Sistem Pengendalian Internal, Kepemimpinan Transformatif

Coefficients^a

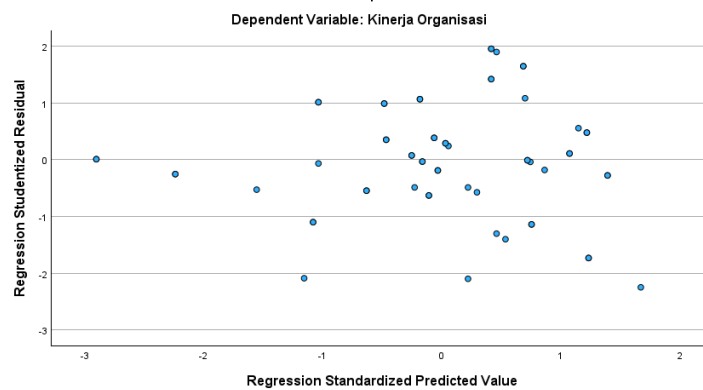
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.469	1.654		.888	.378		
	Kepemimpinan Transformatif	.310	.101	.353	3.070	.003	.535	1.868
	Sistem Pengendalian Internal	.266	.082	.302	3.226	.002	.806	1.241
	Inovasi	.321	.126	.289	2.550	.013	.550	1.818

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.85028586
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.076
	Negative		-.085
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.317
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.305
		Upper Bound	.329

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.6452	3.7419	3.5968	3.7903

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	5	8.1	8.1	11.3
	3.00	14	22.6	22.6	33.9
	4.00	33	53.2	53.2	87.1
	5.00	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	16.1	16.1	16.1
	3.00	6	9.7	9.7	25.8
	4.00	36	58.1	58.1	83.9
	5.00	10	16.1	16.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	11	17.7	17.7	21.0
	3.00	8	12.9	12.9	33.9
	4.00	30	48.4	48.4	82.3
	5.00	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	17	27.4	27.4	33.9
	4.00	29	46.8	46.8	80.6
	5.00	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Statistics			
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9839	3.9194	3.9516	3.8710

Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	14	22.6	22.6	29.0
	4.00	23	37.1	37.1	66.1
	5.00	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	12	19.4	19.4	25.8
	4.00	31	50.0	50.0	75.8
	5.00	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	3	4.8	4.8	8.1
	3.00	15	24.2	24.2	32.3
	4.00	18	29.0	29.0	61.3
	5.00	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	4	6.5	6.5	9.7
	3.00	9	14.5	14.5	24.2
	4.00	32	51.6	51.6	75.8
	5.00	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Statistics			
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.9677	4.0161	4.1290	4.0806

Frequency Table

		X3.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	8	12.9	12.9	19.4
	4.00	36	58.1	58.1	77.4
	5.00	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X3.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	21.0	21.0	21.0
	4.00	35	56.5	56.5	77.4
	5.00	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X3.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	24.2	24.2	24.2
	4.00	24	38.7	38.7	62.9
	5.00	23	37.1	37.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X3.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.8	25.8	25.8
	4.00	25	40.3	40.3	66.1
	5.00	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Statistics			
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.7258	3.8065	3.7742	4.1129

Frequency Table

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.8	4.8	4.8
	2.00	7	11.3	11.3	16.1
	3.00	5	8.1	8.1	24.2
	4.00	36	58.1	58.1	82.3
	5.00	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.3	11.3	11.3
	3.00	7	11.3	11.3	22.6
	4.00	39	62.9	62.9	85.5
	5.00	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.5	6.5	6.5
	3.00	20	32.3	32.3	38.7
	4.00	24	38.7	38.7	77.4
	5.00	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	13	21.0	21.0	25.8
	4.00	20	32.3	32.3	58.1
	5.00	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Lampiran 4. Dokumentasi



Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Supriyadi No. 5 Nganjuk 64412
Telp/Fax (0358) 328079 e-mail: bakesbangpol@nganjukkab.go.id
Web : kesbangpol.nganjukkab.go.id

Kepada
Yth. Kepala Puskesmas Kertosono
Kabupaten Nganjuk
di
NGANJUK

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 000.9.2/197/411.405/2025

Memperhatikan : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah ;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
3. Surat dari Ketua LPPM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Nusantara PGRI Kediri tanggal 22 Maret 2025 Nomor : 001.22/PEN-SI/LPPM UNPGRI-Kd/A/III/2025 Hal : Ijin Perihal Penelitian

Dengan ini menyatakan memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : NOVITA RAHMA AMALIA
Status : Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Akuntansi
Alamat : Dsn. Pandan Asri RT 001 RW 002 Ds. Lambangkuning, Kec. Kertosono, Nganjuk
Untuk Keperluan : Ijin Perihal Penelitian
Judul/Tema : "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024)
Lama Kegiatan : 14 April – 28 Juli 2025
Pengikut dalam Kegiatan : -

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam Daerah Hukum Pemerintah Kabupaten Nganjuk;
2. Menjaga tata tertib, mematuhi Protokol Kesehatan (memakai masker, jaga jarak dan cuci tangan pakai sabun dengan air mengalir) keamanan, kesopanan, dan kesusilaan serta menghindari dari perbuatan, pernyataan, baik lisan, tulisan maupun lukisan yang dapat melukai dan menyinggung perasaan atau menghina Agama, Bangsa dan Negara, maupun penduduk setempat ;
3. Kegiatan yang dilaksanakan harus sesuai dengan rencana / proposal yang telah diajukan ;
4. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan-kegiatan diluar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh Dinas/Badan/Kantor/Instansi lokasi Kegiatan ;
5. Setelah berakhirnya kegiatan, pemegang surat rekomendasi ini wajib melapor kepada Pejabat Dinas/Badan/Kantor/Instansi lokasi Kegiatan ;
6. Setelah selesai melaksanakan kegiatan, wajib memberikan laporannya kepada Bupati Nganjuk tentang hasil kegiatan maupun temuan-temuan yang ada didalamnya, melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nganjuk ;
7. Surat Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila ternyata pemegang surat Rekomendasi ini tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut diatas.

Tembusan Kpd Yth :

1. Bupati Nganjuk
2. Kepala Bappeda Kabupaten Nganjuk
3. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk
4. Yang Bersangkutan

Nganjuk, 11 April 2025
KEPALA BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN NGANJUK



IMAM ASHARI, S.Sos.
Pembina Utama Muda
NIP. 19670614 198902 1 002

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara

Lampiran 6. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN NGANJUK
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS KERTOSONO

Jalan dr. Soetomo Nomor 36 Banaran Kertosono Kode Pos 64311
Telepon. (0358) 553859 Fax. (0358) 553859 Email : pkmkertosono@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 000.9.2/398/411.303.09/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : dr. Cordila Elmadhani
NIP : 19890412 201503 2 004
Pangkat/Golongan : Penata Tk. I / III.d
Jabatan : Kepala Puskesmas Kertosono

Berdasarkan Surat Rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nganjuk Nomor 00.9.2/197/411.405/2025 tanggal 11 April 2025, kami memberikan ijin penelitian kepada :

Nama : Novita Rahma Amalia
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Akuntansi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat : Dusun Pandanasri RT 01 RW 02 Desa Lambangkuning Kec. Kertosono Kab. Nganjuk
Judul Tema : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Sistem Pengendalian Internal dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Kasus Pada Puskesmas Kertosono Pada Tahun 2024
Lama Kegiatan : 14 April s.d. 28 Juli 2025

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Nganjuk, 21-April 2025

KEPALA PUSKESMAS KERTOSONO



dr. CORDILA ELMADHANI

Penata Tk. I

NIP. 19890412 201503 2 004

Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi



PERSETUJUAN BAU :

**BERITA ACARA
KEMAJUAN PEMBIMBINGAN
PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH**

1. NAMA MAHASISWA : NOVITA RAHMA AMALIA
 NPM : 2112020024
 Fak/Jur/Prodi : FEB / AKUNTANSI
 Alamat Rumah : DSN. PANDANASRI, DS. LAMBANG KUNING, KEC. KERTOSONO
 Alamat email : novitarahmalia28@gmail.com
 No. Telp./HP : 082339957925
2. DOSEN PEMBIMBING I : Dra. Puji ASTUTI, M.M., M.Si, AK, CA
 Alamat Rumah : Jl. Peranggungan No. 45k
 Alamat email : pujiastuti208@gmail.com
 No. Telp. / HP : 081335582923
3. DOSEN PEMBIMBING II : Diah Nurdawaty, SE, M.SA
 Alamat Rumah : Jln. Bujon No. 12, Blitar
 Alamat email : diahnurdawaty@gmail.com
 No. Telp. / HP : 085 233 294 747
4. JUDUL KTI : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, SISTEM
 PENGENDALIAN INTERNAL, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA
 ORGANISASI SEKTOR PUBLIK (STUDI KASUS PADA PUSKESMAS
 KERTOSONO PADA TAHUN 2024)

Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor) : _____
2. Jadwal Bimbingan : _____

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I			
Pembimbing II			

3. Kemajuan Bimbingan

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	20-3-2025		Pengertian awal	
2	21-4-2025	BAB I	Definisi & cakupan masalah	
3	20-5-2025	BAB I	Acc	
4	27-5-2025	BAB II	Penelitian tindakan	
5	5-6-2025	BAB II	Acc	
6	17-6-2025	BAB III	Metode analisis data	
7	20-6-2025	BAB III	kef. e ke f	
8	24-6-2025	BAB III	kef. e	
9	25-6-2025	BAB III	Acc	
10	30-6-2025	BAB IV	Analisis Hasil Penelitian	
11	2-7-2025	BAB IV	Acc	
12	3-7-2025	BAB V	Acc	
13	4-7-2025	Abstrak	Acc	

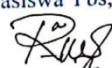
Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1	17/3	JUGU	Acc.	
2	23/3	BAB I	penelitian tindakan, definisi epur	
3	27/3	BAB I	range penelitian	
4	28/3	BAB I	definisi & definisi penelitian	
5	3/4	BAB I	Acc	
6	12/4	BAB II	Teori & penelitian tindakan	
7	19/4	BAB II	Acc	
8	13/6	BAB III	teknik penelitian, teori umum	
9	17/6	BAB III	Acc	
10	20/6	BAB IV	penelitian tindakan	
11	24/6	BAB IV	penelitian tindakan	
12	26/6	BAB IV	Acc	
13	30/6	BAB V	implikasi	
14	1/7	BAB V	Acc	
15	4/7	Abstrak	Acc	

Mengetahui,
Kaprosi

NIDN _____

Kediri, _____
Mahasiswa Ybs,


NOVITA RAHMA A
NPM 2112020024