

## Kebijakan Pemerintah sebagai Katalis

Lasando Lumban Gaol<sup>1</sup>, Pesi Suryani<sup>2\*</sup>, Shufia Zuhroh<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Terbuka, Indonesia

\*Corresponding Author: [pesi@ecampus.ut.ac.id](mailto:pesi@ecampus.ut.ac.id)

Info Artikel	Abstrak
Direvisi, 17/06/2024 Diterima, 22/07/2024 Dipublikasi, 31/07/2024	Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kualitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi informasi (TI), serta kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja Kementerian Agama, dengan kebijakan dan peraturan pemerintah sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan terhadap 93 responden dari 42 unit di lingkungan Kementerian Agama Kota Medan, dengan menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan analisis dokumen, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh marginal yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan kualitas sumber daya manusia dan penggunaan TI tidak signifikan. Kebijakan dan peraturan pemerintah mempunyai pengaruh yang signifikan, namun tidak terdapat interaksi yang signifikan antara variabel independen dengan kebijakan/peraturan. Kesimpulannya menekankan pentingnya kebijakan dan peraturan pemerintah, serta perlunya pengembangan komitmen kepemimpinan dan organisasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan wawasan teoritis dan pedoman praktis bagi Kementerian Agama dan lembaga pemerintah lainnya dalam strategi peningkatan kinerja
<b>Kata Kunci:</b> Kebijakan Pemerintah, Sumber Daya Manusia, Teknologi, Kepemimpinan	<b>Abstract</b> <i>This study explores the influence of human resource quality, information technology (IT) usage, as well as leadership and organizational commitment on the performance of the Ministry of Religious Affairs, with government policies and regulations as moderating variables. The study was conducted on 93 respondents from 42 units within the Ministry of Religious Affairs in Medan City, using purposive sampling. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and document analysis, then analyzed using simple and multiple linear regression. The results indicate that leadership and organizational commitment have a marginal significant influence on performance, while human resource quality and IT usage are not significant. Government policies and regulations have a significant influence, but there is no significant interaction between independent variables and policies/regulations. The conclusion emphasizes the importance of government policies and regulations, as well as the need for leadership and organizational commitment development to enhance performance. This research provides theoretical insights and practical guidelines for the Ministry of Religious Affairs and other government agencies in performance improvement strategies.</i>
<b>Keywords:</b> Government Policy, Human Resources, Technology, Leadership	

### PENDAHULUAN

Kementerian Agama berperan penting dalam mengelola dan mengawasi kegiatan keagamaan, pendidikan agama, dan memberikan pelayanan keagamaan kepada masyarakat. Efektivitas kinerja Kementerian Agama sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan dan tercapainya tujuan organisasi. Salah satu upaya untuk menjamin kinerja yang optimal adalah melalui pelaporan kinerja tahunan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2014

tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Peraturan ini mewajibkan setiap instansi pemerintah untuk menyusun laporan kinerja tahunan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Penelaahan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Khusus Kementerian Agama, pedoman pelaksanaan SAKIP diatur dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 yang mewajibkan setiap satuan kerja membuat laporan kinerja. Efektivitas kinerja Kementerian Agama sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), pemanfaatan Teknologi Informasi (TI), serta Komitmen Kepemimpinan dan Organisasi. SDM berkualitas tinggi meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan, sementara teknologi informasi canggih mempercepat proses alur kerja dan meningkatkan aksesibilitas informasi. Kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. SDM yang berkualitas merupakan aset penting dalam organisasi mana pun. SDM yang kompeten dan berintegritas dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dkk. (2015), “kualitas sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi keberhasilan organisasi karena secara langsung mempengaruhi produktivitas dan efisiensi.” Di Kementerian Agama, peningkatan kualitas SDM diupayakan melalui berbagai program pelatihan dan peningkatan kapasitas. Hal ini sejalan dengan temuan Noe dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mengarah pada peningkatan kinerja organisasi.

Pemanfaatan teknologi informasi secara efektif dapat mendukung berbagai aktivitas organisasi, mulai dari pengelolaan data hingga pelayanan publik. Sistem informasi manajemen yang baik dapat mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Kementerian. Menurut Laudon & Laudon (2019), “teknologi informasi meningkatkan efisiensi operasional dan memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan.” Selain itu, penelitian Turban et al. (2015) mengungkapkan bahwa penerapan teknologi informasi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Pemimpin dengan visi yang jelas dan kemampuan memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik adalah kunci keberhasilan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dan komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan berorientasi pada hasil. Yukl (2015) menyatakan bahwa “kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi, karena menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan komitmen karyawan”. Robbin & Judge (2019) juga menekankan pentingnya kepemimpinan dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Meskipun banyak penelitian yang mengeksplorasi dampak kualitas SDM, teknologi informasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, hanya sedikit yang meneliti bagaimana kebijakan dan peraturan pemerintah sebagai variabel moderasi dapat mempengaruhi hubungan ini. Kebijakan dan peraturan pemerintah seringkali memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan implementasi strategi organisasi. Namun penelitian yang mengeksplorasi interaksi antara variabel-variabel tersebut dalam konteks Kementerian Agama masih terbatas. Misalnya, studi yang dilakukan Hansen & Wernerfelt (1989) menunjukkan bahwa lingkungan peraturan dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh variabel internal

organisasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Dharu & Wahidahwati (2021) di Indonesia menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dapat memoderasi pengaruh kapabilitas SDM dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi di sektor publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas SDM, teknologi informasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Kementerian Agama, dengan kebijakan dan peraturan pemerintah sebagai variabel moderasi. Penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika antara variabel-variabel tersebut dan bagaimana kebijakan dan peraturan pemerintah mempengaruhi hubungan ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pedoman praktis bagi Kementerian Agama dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kualitas SDM, optimalisasi teknologi informasi, serta penguatan kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Penelitian ini penting karena kualitas SDM, teknologi informasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi merupakan faktor krusial dalam kinerja organisasi publik. Kajian ini mengisi kesenjangan literatur terkait moderasi kebijakan pemerintah di Kementerian Agama RI. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kebijakan pemerintah dapat memoderasi dampak SDM dan teknologi informasi terhadap kinerja organisasi. Pemahaman ini membantu dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Manfaat penelitian ini antara lain dapat menjadi panduan bagi pengambil kebijakan, peningkatan motivasi staf, peningkatan kualitas pelayanan bagi masyarakat, dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena memudahkan pengumpulan data numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik, sejalan dengan tujuan untuk menilai hubungan dan pengaruh antar variabel yang ditentukan (Hartono, 2018; Sugiyono, 2016; Unaradjan, 2019). Populasi penelitian meliputi seluruh satuan kerja di lingkungan Kementerian Agama Kota Medan yang berjumlah 42 unit, dipilih untuk mencerminkan beragam satuan kerja yang melaksanakan tugas dan fungsi kementerian di tingkat kota. Sampel sebanyak 93 orang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling, memastikan pemilihan berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki pengetahuan dan pengalaman yang memadai terkait dengan variabel yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, antara lain penggunaan kuesioner untuk mengukur variabel independen (Kualitas Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi) serta variabel dependen (Kinerja). Kuesioner dirancang dengan pertanyaan-pertanyaan yang valid dan reliabel, dengan menggunakan skala penilaian seperti skala Likert. Wawancara dengan pemangku kepentingan utama dan observasi langsung di beberapa unit kerja digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai variabel penelitian dan konteks tambahan. Analisis dokumen seperti laporan tahunan dan keuangan juga dilakukan untuk mendukung pengumpulan data. Metode analisis datanya meliputi analisis regresi untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen serta menguji kebijakan dan peraturan pemerintah sebagai variabel moderasi. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja satuan kerja di Kementerian Agama Kota Medan dan peran kebijakan dan peraturan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh tersebut.

Berikut ini adalah metode yang digunakan untuk analisis:

### Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas (X), seperti X1, X2, X3, dan seterusnya terhadap variabel terikat (Y). Dalam pendekatan ini, setiap variabel independen X dianalisis secara terpisah untuk mengetahui dampaknya terhadap Y. Model regresi ini dibangun dengan Y sebagai variabel respon dan setiap X sebagai prediktor. Persamaan matematis model ini adalah  $Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$ , dimana  $\beta_0$  adalah intersep atau nilai Y ketika X nol,  $\beta_1$  adalah koefisien yang menunjukkan perubahan Y untuk setiap satu satuan perubahan X, dan  $\epsilon$  adalah istilah kesalahan yang mencakup semua faktor lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak disertakan dalam model.

### Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh gabungan beberapa variabel bebas (X1, X2, ..., Xn) terhadap suatu variabel terikat (Y). Dalam pendekatan ini, seluruh variabel X dimasukkan ke dalam satu model regresi untuk mengevaluasi pengaruhnya secara kolektif terhadap Y. Persamaan model ini adalah  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$ , dimana  $\beta_0$  adalah intersep yang menunjukkan nilai dari Y ketika semua variabel X adalah nol. Koefisien  $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$  masing-masing mengukur perubahan Y akibat perubahan satu satuan pada masing-masing variabel X, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Istilah  $\epsilon$  mewakili kesalahan yang mencakup semua faktor lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diperhitungkan oleh model.

### Model Regresi dengan Interaksi

Model Regresi dengan Interaksi merupakan pendekatan statistik yang digunakan untuk menilai bagaimana pengaruh suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat berubah tergantung pada tingkat atau nilai variabel moderasi lainnya (Z). Tujuan dari model ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh moderasi Z terhadap hubungan antara X dan Y. Dalam metode ini, variabel interaksi dibuat dengan mengalikan X dengan Z, dan variabel interaksi tersebut kemudian dimasukkan ke dalam model regresi bersama dengan X dan Z sendiri. Persamaan model regresi ini adalah  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 (X_1 \cdot Z_1) + \dots + \epsilon$ , dimana  $\beta_3$  adalah koefisien interaksi yang menilai bagaimana perubahan pengaruh X1 terhadap Y bergantung pada nilai Z1. Koefisien interaksi ini membantu mengungkap apakah pengaruh X terhadap Y bertambah, berkurang, atau berubah bentuk dengan adanya Z.

Berikut pengertian dan pengukuran variabel operasional dalam bentuk tabel untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 1.** Definisi dan Pengukuran Variabel Operasional

Variable	Definition	Measurement Indicator	Measurement Scale
Human Resource Quality (X1)	The level of competence and capability of human resources in performing their duties and responsibilities within the organization.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Education and Training</li> <li>Work Experience</li> <li>Skills and Competence</li> <li>Motivation and Dedication</li> </ul>	Likert Scale 1-5

Information Technology (IT) (X2)	The use of information technology to support the operational and management functions of an organization.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• IT Infrastructure</li> <li>• Management Information Systems</li> <li>• Accessibility and Speed of Information</li> <li>• Application Usage</li> </ul>	Likert Scale 1-5
Leadership and Organizational Commitment (X3)	The ability of leaders to influence, direct, and motivate members of the organization to achieve common goals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership Style</li> <li>• Communication Openness</li> <li>• Decision-Making Ability</li> <li>• Decisiveness</li> <li>• Inspiration and Motivation</li> <li>• Loyalty to the Organization</li> <li>• Involvement in Organizational Activities</li> <li>• Commitment to Organizational Values</li> </ul>	Likert Scale 1-5
Organizational Performance (Y)	The level of achievement of organizational goals and objectives measured through operational effectiveness and efficiency.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Achievement of Performance Targets</li> <li>• Service Quality</li> <li>• Operational Efficiency</li> <li>• Stakeholder Satisfaction</li> </ul>	Likert Scale 1-5
Government Policies and Regulations (Z)	Regulations and guidelines set by the government that influence the operations and management of the organization.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance with Policies</li> <li>• Regulatory Impact on Operations</li> <li>• Policy Implementation</li> <li>• Oversight</li> </ul>	Likert Scale 1-5

Tabel di atas menyajikan definisi dan pengukuran variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Setiap variabel didefinisikan secara jelas dan disertai dengan indikator pengukuran yang relevan, yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang berkisar antara 1 sampai 5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

Variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini telah didefinisikan dengan jelas untuk memastikan pengukuran yang akurat dan konsisten. Kualitas Sumber Daya Manusia (HRQ) mencakup aspek kompetensi dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi, dengan empat indikator meliputi pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, keterampilan dan kompetensi, serta motivasi dan dedikasi. Teknologi Informasi (TI) mengacu pada penggunaan teknologi informasi dalam mendukung operasional dan manajemen organisasi, dengan empat indikator meliputi infrastruktur TI, sistem informasi manajemen, aksesibilitas dan kecepatan informasi, serta penggunaan aplikasi. Kepemimpinan melibatkan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggota organisasi, dengan empat indikator antara lain gaya kepemimpinan, keterbukaan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, serta inspirasi dan motivasi. Komitmen Organisasi mencakup dedikasi dan loyalitas anggota organisasi terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan tiga indikator antara lain loyalitas, keterlibatan, dan kesetiaan. Kinerja Organisasi diukur melalui efektivitas dan efisiensi operasional, dengan empat indikator antara lain pencapaian target kinerja, kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pemangku kepentingan. Kebijakan dan Peraturan Pemerintah mencakup peraturan dan pedoman yang mempengaruhi operasi dan manajemen organisasi, dengan empat indikator termasuk kepatuhan, dampak peraturan, implementasi kebijakan, dan pengawasan. Kerangka kerja ini memberikan dasar yang komprehensif untuk mengevaluasi variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

Characteristics	Total	Percentage (%)
<b>Gender</b>		
Male	46	49.5%
Female	47	50.5%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>
<b>Highest Education</b>		
Bachelor's Degree	56	60.2%
Master's Degree	24	25.8%
High School	9	9.7%
Vocational High School	1	1.1%
Diploma	3	3.2%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>
<b>Position/Rank</b>		
Finance Department	20	21.5%
Financial Verifier	17	18.3%
Ministry of Finance	4	4.3%
Treasurer	5	5.4%
Secretary	3	3.2%
Others	44	47.3%
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat kita lihat sebaran karakteristik responden pada penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden terdiri dari 46 laki-laki (49,5%) dan 47 perempuan (50,5%), menunjukkan proporsi yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi, sebagian besar responden bergelar sarjana, yakni sebanyak 56 orang (60,2%). 24 orang (25,8%) mempunyai gelar magister, 9 orang (9,7%) tamat Sekolah Menengah Atas (SMA), 3 orang (3,2%) mempunyai ijazah (D3), dan hanya 1 orang (1,1%) yang tamat SMK. sekolah (SMK). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan tinggi.

Berdasarkan jabatan atau pangkatnya, responden tersebar dalam beberapa kategori. Porsi terbesar berasal dari kategori 'Lain-lain' sebanyak 44 orang (47,3%). Bagian keuangan diwakili oleh 20 orang (21,5%), sedangkan verifikator keuangan berjumlah 17 orang (18,3%). Responden yang menjabat sebagai bendahara berjumlah 5 orang (5,4%), diikuti oleh 4 orang (4,3%) dari bagian keuangan Kementerian Agama, dan 3 orang (3,2%) yang menjabat sebagai sekretaris. Distribusi ini mencerminkan berbagai peran dan tanggung jawab yang diemban oleh responden dalam struktur organisasi mereka.

### Analisis data

Analisis regresi ini dilakukan menggunakan Python dengan perpustakaan model statistik. Berikut ini adalah rincian analisis dan penjelasan hasil regresi Ordinary Least Squares (OLS), termasuk variabel-variabel yang digunakan dan interpretasi hasilnya.

### Variabel dalam Penelitian

1. **Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)**: Mengukur kualitas sumber daya manusia dalam organisasi.
2. **Teknologi Informasi (X2)**: Mengukur sejauh mana pemanfaatan teknologi informasi dalam organisasi.
3. **Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi (X3)**: Mengukur tingkat kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap tujuan dan visi.
4. **Kinerja Organisasi (Y)**: Variabel terikat yang mengukur kinerja organisasi secara keseluruhan.
5. **Kebijakan dan Peraturan Pemerintah (Z)**: Variabel moderasi yang mengukur dampak kebijakan dan peraturan pemerintah terhadap hubungan variabel independen dengan kinerja organisasi.

Berikut tabel hasil regresi Ordinary Least Squares (OLS) yang meliputi variabel bebas (X1, X2, X3), variabel terikat (Y), variabel moderasi (Z), dan variabel interaksi:

**Tabel 3.** Hasil Regresi Linier Berganda

Variable	Coefficient	Standard Error	t-Statistic	P> t	95% CI Lower Bound	95% CI Upper Bound
Intercept	-0,5342	0,5169	-1,0334	0,3043	-1,5617	0,4934
Quality of Human Resources (X1)	0,2076	0,3188	0,6511	0,5167	-0,4262	0,8414
Technology (X2)	0,0523	0,3966	0,1318	0,8954	-0,7361	0,8407
Leadership (X3)	0,7952	0,4428	1,7961	0,076	-0,0849	1,6754
Policy and Regulation (Z)	0,5575	0,1692	3,2955	0,0014	0,2212	0,8938
X1_Z	0,042	0,0909	0,4626	0,6448	-0,1386	0,2227
X2_Z	-0,018	0,1079	-0,1665	0,8682	-0,2325	0,1966
X3_Z	-0,1419	0,1154	-1,2295	0,2222	-0,3714	0,0876

Sumber: Data diolah

### Analisis Parsial

Untuk analisis parsial akan diuji hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen tanpa mempertimbangkan interaksi dengan variabel moderasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

- Koefisien: 0,2076
- P-value: 0,5167 (tidak signifikan)

Teknologi Informasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

- Koefisien: 0,0523
- P-value: 0,8954 (tidak signifikan)

Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Organisasi (Y)

- Koefisien: 0,7952
- Nilai P: 0,0760 (signifikan secara marginal)

### Analisis Simultan

Untuk analisis simultan, kami mengamati bagaimana seluruh variabel independen secara kolektif mempengaruhi variabel dependen, termasuk interaksi dengan variabel moderasi.

- R-squared: 0,915 (91,5% variabilitas Kinerja Organisasi dapat dijelaskan oleh model ini)

- F-statistik: 132,6 (Model ini signifikan secara keseluruhan dengan nilai  $p$  2,70e-43)

#### Pengaruh Variabel Moderasi (Z)

- Kebijakan dan Peraturan Pemerintah (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Organisasi ( $p = 0,0014$ ).
- Interaksi antara variabel independen (X1, X2, X3) dan Z tidak signifikan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh moderasi Z tidak terlihat pada model ini.

Hasil analisis regresi yang dilakukan menggunakan pustaka model statistik dengan Python menunjukkan berbagai aspek pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja organisasi. Dalam penelitian ini diuji beberapa variabel independen antara lain kualitas sumber daya manusia (X1), teknologi informasi (X2), serta kepemimpinan dan komitmen organisasi (X3). Kinerja organisasi (Y) diukur sebagai variabel dependen, sedangkan kebijakan dan peraturan pemerintah (Z) dianggap sebagai variabel moderasi yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap kinerja organisasi.

Dari hasil yang diperoleh, intersep model ditemukan tidak signifikan secara statistik dengan koefisien sebesar -0,5342 dan p-value sebesar 0,3043 yang menunjukkan bahwa intersep tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia dengan koefisien sebesar 0,2076 dan p-value sebesar 0,5167, serta teknologi informasi dengan koefisien sebesar 0,0523 dan p-value sebesar 0,8954, keduanya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara parsial. Di sisi lain, kepemimpinan dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang sedikit signifikan dengan koefisien sebesar 0,7952 dan nilai  $p$  sebesar 0,0760, sehingga menunjukkan bahwa aspek ini berpotensi meningkatkan kinerja organisasi.

Faktor eksternal dalam penelitian ini yaitu kebijakan dan peraturan pemerintah menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan koefisien sebesar 0,5575 dan nilai p-value yang sangat rendah yaitu sebesar 0,0014. Hal ini menegaskan bahwa kebijakan dan peraturan pemerintah memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi secara positif. Namun interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi seperti interaksi antara kualitas sumber daya manusia dengan kebijakan pemerintah (X1Z), teknologi informasi dan kebijakan pemerintah (X2Z), serta kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan kebijakan pemerintah (X3\*Z) semuanya menunjukkan nilai  $p$  yang tinggi (0,6448, 0,8682, dan 0,2222), yang menunjukkan bahwa tidak ada interaksi yang signifikan secara statistik.

Hasil dari model ini menunjukkan bahwa kebijakan dan peraturan pemerintah merupakan faktor eksternal yang signifikan mempengaruhi kinerja organisasi. Komitmen kepemimpinan dan organisasi juga memberikan kontribusi kecil terhadap peningkatan kinerja. Namun variabel lain seperti kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Model regresi ini berhasil menjelaskan sekitar 91,5% variabilitas kinerja organisasi, dengan R-squared sebesar 0,915. Model keseluruhan signifikan dengan F-statistik 132,6 dan p-value 2,70e-43, yang menunjukkan efektivitas model dalam menjelaskan kinerja organisasi.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kebijakan dan peraturan pemerintah (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi (Y), dengan koefisien sebesar 0,5575 dan p-value sebesar 0,0014. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya dukungan kebijakan dan peraturan pemerintah dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Aboushady et al., 2024). Kebijakan yang mendukung dapat



menciptakan lingkungan yang kondusif bagi organisasi untuk berkembang dan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, kepemimpinan dan komitmen organisasi (X3) menunjukkan pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan koefisien sebesar 0,7952 dan nilai p-value sebesar 0,0760. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan dan tingkat komitmen organisasi terhadap visi dan misinya cenderung berdampak positif terhadap kinerja organisasi, meskipun tidak sepenuhnya signifikan pada tingkat konvensional. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan komitmen organisasi yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja (Sanusi, 2022).

Namun kualitas sumber daya manusia (X1) dan teknologi informasi (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja organisasi, dengan p-value masing-masing sebesar 0,5167 dan 0,8954. Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja organisasi (Lopez-Torres et al., 2024). Perbedaan-perbedaan ini mungkin disebabkan oleh konteks atau metode penelitian yang berbeda-beda.

Tidak terdapat interaksi yang signifikan antara variabel independen (X1, X2, X3) dan variabel moderasi (Z), hal ini menunjukkan bahwa kebijakan dan peraturan pemerintah tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh variabel independen terhadap kinerja organisasi. Temuan ini juga membenarkan perhatian dalam konteks penelitian selanjutnya untuk mengkaji dampak interaksi variabel lebih dalam.

## **KESIMPULAN**

Studi ini menunjukkan bahwa kebijakan dan peraturan pemerintah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, menekankan pentingnya dukungan kebijakan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan efisiensi dan efektivitas. Kepemimpinan dan komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, walaupun pengaruhnya tidak sepenuhnya signifikan pada tataran konvensional. Sebaliknya kualitas sumber daya manusia dan teknologi informasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dalam konteks penelitian ini. Tidak terdapat interaksi yang signifikan antara variabel independen dengan kebijakan dan peraturan pemerintah. Penelitian ini dibatasi pada satu wilayah geografis dan menggunakan metode pengumpulan data yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kompleksitas variabel yang diteliti. Selain itu, interaksi antara variabel independen dengan moderasi kebijakan dan peraturan pemerintah tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan sehingga mungkin memerlukan analisis lebih mendalam di masa mendatang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan geografis dan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, termasuk studi longitudinal untuk menangkap dinamika variabel dalam jangka waktu yang lebih lama. Eksplorasi lebih lanjut mengenai mekanisme interaksi antara variabel independen dan moderasi kebijakan dan peraturan pemerintah juga diperlukan. Temuan ini menekankan perlunya pembuat kebijakan untuk fokus pada pengembangan kebijakan dan peraturan yang mendukung peningkatan kinerja organisasi. Organisasi juga perlu fokus pada pengembangan kepemimpinan dan komitmen internal, serta terus mengevaluasi dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan

teknologi informasi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan memperkuat temuan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboushady, N., Harb, G., & Zaki, C. (2024). Aid for trade and export performance of recipient countries: The moderating role of institutions. *The Journal of International Trade & Economic Development*, 1–29. <https://doi.org/10.1080/09638199.2024.2348545>
- Akpororo, K. S., Olalekan, S., & Akanmu, P. M. (2018). Impact of external business environment on organizational performance in asia. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 4(3).
- Al-Refaee, K., & Siam, A. (2013). The Effect of using Information Technology on Increasing the Efficiency of Internal Auditing Systems in Islamic Banks Operating in Jordan. In *Research Journal of Finance and Accounting www.iiste.org ISSN* (Vol. 4, Issue 9). Online. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Bhatti, W. A., Zaheer, A., & Rehman, K. U. (2011). The effect of knowledge management practices on organizational performance: A conceptual study. *African Journal of Business Management*, 5(7).
- Cania, L. (2014). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Economia. Seria Management*, 17(2).
- Chowdhury, R. G. (2014). A Study on the Impact of Leadership Styles on Employee Motivation and Commitment: An Empirical Study of Selected Organizations in Corporate Sector. *Thesis*, 10.
- Dharu, H. S. D., & Wahidahwati. (2021). Pengaruh Good Governance, Komitmen Organisasi dan Pengawasan Internal Terhadap Kinerja OPD: Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4).
- Gitonga, L & Gachunga, H. (2015). Influence of Work Environment on Organizational Performance in Government Ministries in Kenya. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 2(83).
- Hanaysha, J. R., & Majid, M. (2018). Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 6(1). <https://doi.org/10.17687/jeb.0601.02>
- Hansen, G. S., & Wernerfelt, B. (1989). Determinants of firm performance: The relative importance of economic and organizational factors. *Strategic Management Journal*, 10(5). <https://doi.org/10.1002/smj.4250100502>
- Hartono, J. (2018). Metoda Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data. In *Penerbit Andi*.
- Joharis, M. (2016). The Effect of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation And Job Satisfaction on Teacher Organizational Commitment at Senior High School in Medan. *International Journal of Business and Management Invention ISSN* (Online).
- Khayyat, N. T. (2011). Effects of information technology on cost, quality and efficiency in provision of public services. In *Information and Communication Technologies Policies and Practices*.
- Kinyanjui, J. N., Gakuu, C. M., & Kidombo, H. K. (2015). Monitoring and Evaluation Skills, Performance Contracting System and Organizational Performance in Government Ministries in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(7).
- Laudon, K., & Laudon, J. (2019). Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition. In *Management Information Systems: Managing the Digital Firm, Global Edition*.
- Lausa, S. M. (2016). Operational Efficiency of Information Technology and Organizational Performance of State Universities and Colleges in Region VI, Philippines. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 4(4).

- Lopez-Torres, G. C., Schiuma, G., Muñoz-Arteaga, J., & Alvarez-Torres, F. J. (2024). Unveiling the relationships between visibility, information technologies and innovation management for sustainability performance: an empirical study. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2023-1139>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). Human Resource Management: Essential Perspectives. In *Human Resource Management*.
- Mehmood, M., Awais, M., Afzal, M. M., Shahzadi, I., & Khalid, U. (2017). The Impact of Human Resource Management Practices on Organizational Performance. In *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)* (Vol. 1). [www.ijeais.org](http://www.ijeais.org)
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. In *Journal of Human Resources Management and Labor Studies* (8th ed.). McGraw-Hill. <https://doi.org/0470169680>
- Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Agama, Pub. L. No. 10 (2010). [www.djpp.depkumham.go.id](http://www.djpp.depkumham.go.id)
- Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Pada Kementrian Agama, Pub. L. No. 75, Kementerian Agama (2015). [www.peraturan.go.id](http://www.peraturan.go.id)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, Pub. L. No. 53 (2014).
- Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Pub. L. No. 29, Peraturan Presiden Republik Indonesia (2014).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Dan Pengelolaan Lingkungan Hidup, Pub. L. No. 22, Peraturan Pemerintah (PP) (2021).
- Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. In *pearson education, Limited* (Vol. 10, Issue Chapter 4).
- Sani, A. D. (2012). Strategic Human Resource Management And Organizational Performance In The Nigerian Insurance Industry: The Impact Of Organizational Climate. *Business Intelligence Journal STRATEGIC*, 5(1), 8–20.
- Sanusi, A. R. (2022). Fiscal Constraints and Economic Development: Policy Options in Times of Fiscal Crises. *The 63rd Annual Conference of the Nigerian Economic Society (NES)*. <https://www.researchgate.net/publication/380403611>
- Schwandt, A. (2009). Measuring organizational complexity and its impact on organizational performance – A comprehensive conceptual model and empirical study. *PhD Thesis*.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung:Alfabeta. *Bandung: Alfabeta*.
- Surawijaya, A., & Wibisono, D. (2015). Analysis And Proposed Of Performance Measurement System Framework At Ministry Of ESDM. *Indonesian Journal of Business Administration*, 2(1).
- Turban, E., Volonino, L., & Wood, G. R. (2015). Information Technology for Management: Digital Strategies for Insight, Action, and Sustainable Performance. In *Ta - Tt -*.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif - Google Books. In *Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*.
- Yukl, G. A. (2015). Leadership in organizations (Global ed.). In *Essex: Pearson*.