



**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI BERBASIS *BALANCED SCORECARD* DENGAN
KINERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia)**

TESIS

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

RINTOYO

55119110120

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2021**



**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI BERBASIS *BALANCED SCORECARD* DENGAN
KINERJA PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia)**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

MERCU BUANA
RINTOYO

55119110120

**PROGRAM STUDI S2 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2021**

ABSTRACT

Organizational productivity can be seen from the performance of each period and continuous quality improvement. One measure of government performance in Indonesia is the Performance Accountability of Government Agencies (AKIP). The National Narcotics Board Republic of Indonesia (BNN RI) as a Government Institution in Indonesia examines aspects of human resources which become evaluations and recommendations. This study aims to analyze the effect of competence, organizational culture, and organizational commitment on performance based on the Balanced Scorecard. The study used quantitative methods with SEM-PLS to 406 respondents based on proportional stratification samples. The results show that organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance and organizational performance. Competence has a positive and significant effect on employee performance, but not significant on organizational performance. Employee performance has a positive and significant effect on organizational performance and mediates competence, organizational culture, and organizational commitment with a positive and significant impact on organizational performance. Based on the analysis, in improving performance it is recommended that employees: (1) optimize technical competence and managerial competence; (2) have a brave and responsive attitude; (3) increase normative commitment to the organization; and (4) maintain good work behavior.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Organizational Commitment, Performance.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Produktivitas organisasi terlihat dari kinerja setiap periode dan peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Salah satu pengukuran kinerja pemerintahan di Indonesia adalah Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia sebagai Lembaga Pemerintahan di Indonesia mengkaji aspek sumber daya manusia yang menjadi evaluasi dan rekomendasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja berbasis *Balance Scorecard*. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan SEM-PLS kepada 406 responden berdasarkan sampel stratifikasi proporsional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi serta memediasi kompetensi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan analisis, pada peningkatan kinerja disarankan agar pegawai: (1) mengoptimalkan kompetensi teknis dan manajerial; (2) memiliki sikap berani dan responsif; (3) meningkatkan komitmen normatif terhadap organisasi; dan (4) mempertahankan perilaku kerja yang baik.

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Berbasis *Balanced Scorecard* dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia)

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Rintojo

NIM : 55119110120

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 19 Juli 2021

Mengesahkan

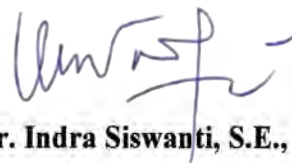
Pembimbing

UNIVERSITAS
Juiz
MERCU BUANA
Dr. Tajuddin Pogo, Lc., M.H.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Erna Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si.



Dr. Indra Siswanti, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Berbasis *Balanced Scorecard* dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia)

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Rintoyo

NIM : 55119110120

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 19 Juli 2021

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 19 Juli 2021



Rintoyo

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh:

Nama : Rintoyo
NIM : 55119110120
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul:

“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja (Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia)”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 02/07/2021, didapatkan nilai persentase sebesar 28%.

Jakarta, 2 Juli 2021

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Arie Pangudi, A.Md.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang atas perkenan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Berbasis *Balanced Scorecard* dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia). Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis sampaikan hormat dan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Rektor, Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, M.S., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Indra Siswanti, S.E., M.M., selaku Ketua Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Tajuddin Pogo, Lc., M.H., selaku dosen pembimbing Tesis yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini.
5. Dr. Kasmir, S.E., M.M., selaku ketua penguji ujian akhir Tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
6. Dr. Singmin Johannes Lo, MSOD, selaku dosen penguji ujian akhir Tesis yang telah memberikan masukan dan saran agar Tesis ini menjadi lebih baik.
7. Pimpinan dan Staf Pribadi Kepala BNN RI yang telah memberikan dukungan penelitian.
8. Pimpinan dan Staf Biro Perencanaan Sekretariat Utama BNN RI yang telah memberikan dukungan penelitian.

9. Pegawai BNN RI yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
10. Teristimewa, kedua orang tua dan seluruh saudara tercinta yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
11. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen Kampus Menteng Tahun 2019 Angkatan 35.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 19 Juli 2021



Rintoyo

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

	Halaman
<i>ABSTRACT</i>	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Kontribusi Penelitian.....	13
1.4.1. Kontribusi Praktis	13
1.4.2. Kontribusi Teoritis.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Teori.....	15
2.1.1. Kinerja Organisasi	15
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Organisasi	15
2.1.1.2. Pengertian Manajemen Kinerja Organisasi	16
2.1.1.3. Tujuan Manajemen Kinerja Organisasi	18
2.1.1.4. Penerapan Manajemen Kinerja Organisasi.....	19
2.1.1.5. Kinerja Organisasi Berbasis <i>Balanced Scorecard</i> (BSC)	21

2.1.1.6. Tujuan Kinerja Organisasi Berbasis <i>Balanced Scorecard</i> (BSC).....	22
2.1.1.7. Dimensi Kinerja Organisasi Berbasis <i>Balanced Scorecard</i> (BSC).....	23
2.1.2. Kinerja Pegawai.....	27
2.1.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	27
2.1.2.2. Tujuan Kinerja Pegawai.....	28
2.1.2.3. Dimensi Kinerja Pegawai	29
2.1.2.4. Sistem Manajemen Kinerja.....	29
2.1.2.4.1. Perencanaan Kinerja	30
2.1.2.4.2. Pelaksanaan Rencana Kerja	30
2.1.2.4.3. Penilaian Kinerja	31
2.1.2.4.4. Tindak Lanjut.....	31
2.1.2.4.5. Sistem Informasi Kinerja.....	31
2.1.3. Kompetensi.....	32
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi	32
2.1.3.2. Tujuan Kompetensi.....	34
2.1.3.3. Dimensi Kompetensi.....	34
2.1.4. Budaya Organisasi.....	37
2.1.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	37
2.1.4.2. Tujuan Budaya Organisasi.....	39
2.1.4.3. Dimensi Budaya Organisasi.....	40
2.1.5. Komitmen Organisasi	42
2.1.5.1. Pengertian Komitmen Organisasi	42
2.1.5.2. Tujuan Komitmen Organisasi	43
2.1.5.3. Dimensi Komitmen Organisasi.....	43
2.1.5.4. Cara Membangun Komitmen Organisasi	45
2.2. Penelitian Terdahulu.....	46
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	57

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	59
3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	60
3.2.1. Definisi Naratif.....	60
3.2.2. Operasionalisasi Variabel	62
3.3. Populasi dan Sampel.....	64
3.3.1. Populasi	64
3.3.2. Sampel	66
3.4. Metode Pengumpulan Data	68
3.4.1. Metode Pengumpulan Data Primer.....	68
3.4.2. Metode Pengumpulan Data Sekunder	69
3.5. Metode Analisis Data	70
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	70
3.5.2. Uji Instrumen.....	70
3.5.2.1. Uji Validitas	70
3.5.2.1.1. Validitas Isi (<i>Content Validity</i>).....	71
3.5.2.1.2. Validitas Konstruk (<i>Construct Validity</i>)..	72
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	72
3.5.2.2.1. Tes Berulang (<i>Test and Retest</i>).....	72
3.5.2.2.2. Bentuk Paralel (<i>Parallel Form</i>).....	73
3.5.2.2.3. Metode Alpha (<i>Cronbach's</i>).....	73
3.5.3. Metode Analisis Data	73
3.5.3.1. <i>Outer Model</i> (Uji Indikator)	74
3.5.3.2. Uji <i>Fit Model</i>	74
3.5.3.3. <i>Inner Model</i> (Uji Hipotesis).....	76

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	77
4.1.1. Sejarah Organisasi	77
4.1.2. Lingkup Kerja.....	81
4.1.2.1. Kedudukan	81

4.1.2.2. Tugas.....	81
4.1.2.3. Fungsi.....	83
4.1.2.4. Wewenang	85
4.1.3. Sumber Daya	85
4.1.3.1. Sumber Daya Manusia Aparatur.....	86
4.1.3.2. Anggaran.....	88
4.1.3.3. Barang Inventaris dan Aset Tetap.....	88
4.1.4. Tantangan Organisasi	89
4.1.5. Proses/Kegiatan Organisasi	91
4.1.5.1. Visi dan Misi.....	91
4.1.5.2. Tujuan	92
4.1.5.3. Sasaran	92
4.1.5.4. Arah Kebijakan dan Strategi.....	93
4.1.5.5. Kerangka Kelembagaan.....	94
4.1.5.5.1. Tujuan 1.....	94
4.1.5.5.2. Tujuan 2.....	95
4.1.5.5.3. Tujuan 3.....	95
4.1.5.5.4. Tujuan 4.....	96
4.2. Statistik Deskriptif.....	97
4.2.1. Deskripsi Responden	98
4.2.1.1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
4.2.1.2. Berdasarkan Usia	98
4.2.1.3. Berdasarkan Pendidikan	99
4.2.1.4. Berdasarkan Status Kepegawaian.....	99
4.2.1.5. Berdasarkan Masa Kerja	100
4.2.1.6. Berdasarkan Bidang Kerja	101
4.2.1.7. Berdasarkan Wilayah Kerja	102
4.2.2. Deskripsi Variabel	102
4.2.2.1. Variabel Kompetensi	104
4.2.2.2. Variabel Budaya Organisasi	105
4.2.2.3. Variabel Komitmen Organisasi	106

4.2.2.4. Variabel Kinerja Pegawai	107
4.2.2.5. Variabel Kinerja Organisasi.....	108
4.3. Hasil Analisis <i>Partial Least Square</i>	109
4.3.1. Hasil Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	109
4.3.1.1. Uji Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	109
4.3.1.2. Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant</i> <i>Validity</i>)	112
4.3.1.3. Uji Reliabilitas	113
4.3.2. Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	114
4.3.2.1. <i>R Square</i> (R^2)	114
4.3.2.2. <i>Effect Size</i> (F^2)	115
4.3.2.3. <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	116
4.3.2.4. <i>Fit Model</i>	117
4.3.2.5. Hasil Pengaruh antar Variabel	117
4.3.2.5.1. Hasil Pengaruh Langsung.....	119
4.3.2.5.2. Hasil Pengaruh Tidak Langsung	122
4.3.2.5.3. Perbandingan Hasil Pengaruh	123
4.3.2.6. Persamaan <i>Inner Model</i>	125
4.3.2.6.1. Persamaan 1 (Kinerja Pegawai)	125
4.3.2.6.2. Persamaan 2 (Kinerja Organisasi).....	126
4.3.2.7. Hasil Pengaruh antar Dimensi	127
4.4. Pembahasan	129
4.4.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	129
4.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ...	130
4.4.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	131
4.4.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi	132
4.4.5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi	134
4.4.6. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi	135
4.4.7. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Organisasi....	136

4.4.8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi melalui Kinerja Pegawai.....	137
4.4.9. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi melalui Kinerja Pegawai.....	138
4.4.10. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi melalui Kinerja Pegawai.....	140
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	142
5.2. Saran.....	145
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	159
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	204



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Hasil Evaluasi atas AKIP BNN RI Tahun 2016–2020	3
Tabel 1.2 : Pemetaan Evaluasi dan Rekomendasi AKIP BNN RI pada Aspek Sumber Daya Manusia Tahun 2017–2020	5
Tabel 1.3 : Jenis Kelamin Responden Pra Survei Penelitian.....	6
Tabel 1.4 : Status Kepegawaian Responden Pra Survei Penelitian.....	7
Tabel 1.5 : Masa Kerja Responden Pra Survei Penelitian.....	7
Tabel 1.6 : Hasil Pra Survei Penelitian Kompetensi terhadap Kinerja.....	8
Tabel 1.7 : Hasil Pra Survei Penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	8
Tabel 1.8 : Hasil Pra Survei Penelitian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja..	9
Tabel 1.9 : <i>Research Gap</i> Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu (Internasional).....	46
Tabel 2.2 : Penelitian Terdahulu (Nasional).....	52
Tabel 2.3 : Pemetaan Variabel Kinerja Pegawai sebagai Variabel <i>Intervening</i> ..	56
Tabel 3.1 : Definisi Naratif Variabel.....	61
Tabel 3.2 : Operasionalisasi Variabel.....	62
Tabel 3.3 : Jumlah Populasi.....	65
Tabel 3.4 : Proses Pengambilan Sampel.....	67
Tabel 3.5 : Skala Likert	69
Tabel 4.1 : Arah Kebijakan dan Strategi BNN RI Tahun 2020–2024.....	93
Tabel 4.2 : Tingkat Respon (<i>Response Rate</i>) dari Responden	97
Tabel 4.3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	98
Tabel 4.4 : Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	98
Tabel 4.5 : Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	99
Tabel 4.6 : Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	100
Tabel 4.7 : Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	100
Tabel 4.8 : Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Kerja	101
Tabel 4.9 : Deskripsi Responden Berdasarkan Wilayah Kerja	102
Tabel 4.10 : Deskripsi Variabel Responden	103

Tabel 4.11 : Deskripsi Variabel Kompetensi.....	104
Tabel 4.12 : Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	105
Tabel 4.13 : Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	106
Tabel 4.14 : Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	107
Tabel 4.15 : Deskripsi Variabel Kinerja Organisasi.....	108
Tabel 4.16 : Hasil Uji Validitas Konvergen dari Nilai <i>Loading Factor</i>	110
Tabel 4.17 : Hasil Uji Validitas Konvergen dari Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	111
Tabel 4.18 : Hasil Uji Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>)	112
Tabel 4.19 : Hasil Uji Reliabilitas	113
Tabel 4.20 : Hasil Uji <i>R Square (R²)</i>	114
Tabel 4.21 : Hasil Uji <i>Effect Size (F²)</i>	115
Tabel 4.22 : Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	116
Tabel 4.23 : Hasil Uji <i>Fit Model</i>	117
Tabel 4.24 : Hasil Uji Pengaruh Langsung pada Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>) dan Signifikansi antar Variabel.....	119
Tabel 4.25 : Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung pada Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>) dan Signifikansi antar Variabel.....	122
Tabel 4.26 : Perbandingan Hasil Uji Pengaruh	123
Tabel 4.27 : Hasil Uji Koefisien Jalur (<i>Path Coefficients</i>) antar Dimensi	128

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Asas Pengelolaan Kinerja BNN RI	19
Gambar 2.2 : Model <i>Balanced Scorecard</i> pada Sektor Privat.....	24
Gambar 2.3 : Model <i>Balanced Scorecard</i> di BNN RI.....	25
Gambar 2.4 : Kerangka Konseptual	57
Gambar 3.1 : Jumlah Pegawai (Populasi) dan Sampel.....	68
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi BNN RI	86
Gambar 4.2 : Perkembangan dan Realisasi Anggaran BNN RI.....	88
Gambar 4.3 : Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	109
Gambar 4.3 : Hasil <i>Bootstrapping</i> Model Penelitian (<i>Inner Model</i>).....	118



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Surat Tugas Dosen Pembimbing Penelitian.....	159
Lampiran 2 : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja BNN RI	160
Lampiran 3 : Surat Izin Permohonan Penelitian/Pengumpulan Data	161
Lampiran 4 : Tampilan Kuesioner Pra Survei Penelitian pada <i>Google Form</i> ...	162
Lampiran 5 : Daftar Jawaban Responden Pra Survei Penelitian	164
Lampiran 6 : Daftar Satuan Kerja dan Unit Kerja di BNN RI	165
Lampiran 7 : Daftar Pernyataan pada Kuesioner Penelitian.....	169
Lampiran 8 : Tampilan Kuesioner Penelitian pada <i>Google Form</i>	172
Lampiran 9 : Daftar Tingkat Respon (<i>Response Rate</i>) dari Responden Berdasarkan Satuan Kerja.....	178
Lampiran 10 : Daftar Responden Berdasarkan Bidang Kerja	179
Lampiran 11 : Daftar Responden Berdasarkan Wilayah Kerja	180
Lampiran 12 : Daftar Jawaban Responden Penelitian.....	181
Lampiran 13 : Gambar Model Pengaruh antar Dimensi.....	193
Lampiran 14 : Daftar Pengaruh Paling Kuat antar Dimensi dan Indikator	197
Lampiran 15 : Surat Keterangan Penyelesaian Penelitian.....	199
Lampiran 16 : Bukti Pernyataan <i>Similarity Check</i> Artikel Tesis	200
Lampiran 17 : Bukti Publikasi Artikel Tesis	201
Lampiran 18 : Sertifikat Publikasi Artikel Tesis	202