

¹Corresponding author
Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi
Jl. Kampus UNSRAT
Manado, Indonesia, 95115
E-mail: sitiaisyahsukarno@gmail.com

^{2,3}Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi
Jl. Kampus UNSRAT
Manado, Indonesia, 95115

Article info:

Received 07 February 2020
Accepted 09 February 2020
Available online 10 February 2020

Keywords: competency; organization;
performance; accountability; system of
government institution
JEL Classification: H11, H83
DOI: <http://doi.org/10.32400/iaj.27981>



Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara)

Siti Aisyah Sukarno¹
Jantje J. Tinangon²
Steven J. Tangkuman³

Abstract

Employees with a good understanding of the functions, duties and having sufficient competence will foster a high commitment to the agency in this case the task of implementing SAKIP. The purpose of this study is to determine the influence of competence apparatus and organizational commitment to the implementation of performance accountability system of government agencies at the representative office BPKP North Sulawesi. The used sample are 40 respondents. The sample technique is sampling purposive. The results of research show that Competency Apparatus influences the implementation of Performance Accountability System of Government Institution whereas Commitment Organization is not in compliance with the Implementation of Performance Accountability System of Government Institution. The results of two independent variables influence simultaneously to the dependent variable.

Pendahuluan

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah pada Pasal 20 menyatakan bahwa laporan kinerja dihasilkan dari suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang diselenggarakan oleh masing-masing entitas pelapor dan/atau entitas akuntansi. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai media atau alat bagi organisasi sektor publik untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai wujud pertanggungjawaban instansi pemerintah dalam mencapai misi dan tujuan organisasi (Inpres No. 7 tahun 1999). Menurut Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, SAKIP merupakan

suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja. Pelaporan kinerja ini akan menghasilkan suatu produk yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dimana di dalam LAKIP inilah dijabarkan segala bentuk pertanggungjawaban dan gambaran kinerja instansi dan diharapkan mampu menghasilkan laporan kinerja yang mempresentasikan pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. SAKIP dan LAKIP perlu didukung oleh aparatur pemerintah yang kompeten, memiliki unsur pengawasan dan pelaksanaan yang profesional. Rendahnya kompetensi aparatur akan menyebabkan

rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja dan selanjutnya akan mengurangi kemampuan untuk berkompetisi serta melakukan efisiensi.

Komitmen yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap instansi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab. Semua ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai baik dilihat dari aspek pekerjaan maupun dari aspek karakteristik personal (Sujana, 2012). Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap instansi dalam hal ini tugasnya sebagai tim pelaksana SAKIP.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara sebagai unit kerja mandiri di lingkungan BPKP menyusun LAKIP yang merupakan suatu produk dari SAKIP yang berfungsi sebagai pertanggungjawaban kinerja. Fokus pelaporan dalam LAKIP BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara adalah pengukuran pencapaian kinerja dalam rangka pencapaian *output* kegiatan yang telah ditetapkan dan indikator *outcome* yang dapat diukur berdasarkan sumber daya keuangan, sumber daya manusia, dan sarana-prasarana yang dimiliki secara transparan dan akuntabel.

Tinjauan pustaka

Akuntansi sebagai suatu disiplin ilmu yang menyediakan informasi penting sehingga memungkinkan adanya pelaksanaan dan penilaian jalannya perusahaan secara efisien. Sedangkan menurut Weygandt et al. (2009:4), akuntansi terdiri dari tiga kegiatan inti, yaitu

pengidentifikasian, pencatatan, dan pelaporan terhadap suatu kegiatan ekonomi dari suatu perusahaan untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Akuntansi adalah pencatatan, pengklasifikasian, pengiktisaran peristiwa-peristiwa ekonomi dengan cara yang logis yang bertujuan menyediakan informasi keuangan untuk mengambil keputusan (Arens et al., 2013:7). Secara yuridis, keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) Berbasis Akrual mengubah haluan basis akuntansi pemerintahan Indonesia dari *dual basis* menjadi akrual penuh. Sesuai kesepakatan pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), implementasi basis akrual ini akan dilaksanakan secara bertahap hingga implementasi penuhnya di tahun 2015 (Azman, 2015). Akuntansi biasanya hanya terpusat pada pelaporan informasi keuangan. Selama beberapa dekade terakhir, para manajer dan akuntan profesional mulai menyadari kebutuhan akan tambahan informasi ekonomi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi. Oleh karena itu, informasi ekonomi dapat ditambahkan dengan tidak hanya melaporkan data-data keuangan saja, melainkan juga data-data non-keuangan yang terkait dengan proses pengambilan keputusan (Lubis, 2010:19).

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kompetensi aparatur pemerintah daerah berarti kemampuan yang harus dimiliki seseorang aparatur berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya (Inapty dan Martiningsih, 2016). Komitmen organisasi adalah keterikatan dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi yang dapat dilihat dari bagaimana dedikasi pegawai tersebut dalam tercapainya tujuan organisasi (Pratiwi dan Ardana, 2015). Menurut Sujarweni (2015), organisasi sektor publik adalah organisasi yang berorientasi pada kepentingan publik dan juga tidak berorientasi pada laba sebagai tujuan akhir. Jika dilihat secara garis besar, jenis-jenis organisasi sektor publik dapat dibagi

menjadi 3 (tiga), yaitu instansi pemerintah, organisasi nirlaba milik pemerintah, dan organisasi nirlaba milik swasta.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik (Darwanis dan Chairunnisa, 2013). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 pasal 20 dihasilkan dari suatu SAKIP yang diselenggarakan oleh masing-masing entitas pelapor dan/atau entitas akuntansi. SAKIP dikembangkan secara integrasi dengan sistem perencanaan, sistem pembendaharaan, dan sistem akuntansi pemerintahan.

Perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya (Ismanudin, 2012). Dalam modul Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2012), perencanaan kinerja merupakan proses penjabaran lebih lanjut dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis (renstra) yang mencakup periode tahunan. Target-target kinerja tahunan ini boleh jadi sudah ditetapkan dalam menyusun renstra. Akan tetapi, rincian dan informasi tambahan tentang penetapan target kinerja ini dapat dilakukan

setiap tahun, sehingga lebih dapat ditetapkan dengan lebih akurat.

Pengukuran kinerja adalah merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Pengukuran kinerja berguna untuk menilai hasil implementasi perjanjian kinerja sesuai rencana kinerja pada tahun berjalan. Data kinerja dikelola dengan prinsip akuntabilitas yaitu transparansi sebagai syarat utama (Purnomo dan Hafidz, 2018). Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) adalah media akuntabilitas yang dapat dipakai oleh instansi pemerintah untuk melaksanakan kewajiban menjawab pihak-pihak yang berkepentingan (Yusrianti dan Safitri, 2015). Evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bertujuan agar diketahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam rangka pencapaian misi, agar dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang. Selain itu, dalam evaluasi kinerja dilakukan pula analisis efisiensi dengan cara membandingkan antara output dengan input baik untuk rencana maupun realisasi (Christy et al., 2017).

Hasil penelitian Rofika dan Ardianto (2014) menunjukkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tahir et al. (2016) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki efek signifikan pada implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Indrayani et al. (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik. Putri (2015) menunjukkan bahwa kompetensi reformasi pemerintah daerah mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah. Sumadya (2014) menunjukkan bahwa pemahaman pejabat dan pegawai KPPN Surabaya I sebagai aparatur pemerintah atas penerapan perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, serta pelaporan dan

evaluasi kinerja dapat mempermudah dan mempercepat proses penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dengan sistematika yang benar sehingga laporan tersebut berkualitas dan mempunyai nilai manfaat. Yusrianti dan Safitri (2015) menunjukkan bahwa hasil wawancara dengan beberapa pelaksana teknis di SKPD diperoleh informasi bahwa kendala yang seringkali terjadi saat menyusun LAKIP pada beberapa SKPD adalah kurangnya koordinasi dan kerjasama dalam pelaporan, dimana disini terlihat kurangnya komitmen aparat terhadap tugasnya dalam penerapan SAKIP.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian dengan metode penelitian asosiatif dengan bentuk pola hubungan yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2016:93), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji keandalan suatu teori yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan. Penelitian dilakukan pada Kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sulawesi Utara Jln. Ponegoro No. 1/I Manado Sulawesi Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sulawesi Utara. BPKP Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara memiliki jumlah aparat sebanyak 115 dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (LAKIP

BPKP, 2015). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pegawai yang terlibat langsung dalam mekanisme Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kantor Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sulawesi Utara. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pejabat struktural dan ketua tim atau kordinator pengawas di masing-masing bidang serta para staf auditor sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 40 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuisisioner. Model dan alat analisis menggunakan model analisis statistik regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang didukung dengan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Tabel 1 menyajikan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisisioner untuk penilaian kuisisioner menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* pada umumnya menggunakan 5 (lima) angka penilaian (gradasi) yaitu: 1 (satu) untuk sangat tidak setuju, 2 (dua) untuk tidak setuju, 3 (tiga) untuk netral, 4 (empat) untuk setuju, dan 5 (lima) untuk sangat setuju.

Tabel 1. Definisi operasional

Variabel	Konsep Teori	Indikator	Skala
Kompetensi Aparat (X1) (Suparyadi, 2016:142)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (<i>knowledge</i>), keahlian (<i>skill</i>), dan sikap (<i>attitude</i>).	Pengetahuan, Keahlian/keterampilan, dan Perilaku/sikap/nilai.	Likert
Komitmen Organisasi (X2) (Tahir et al., 2016).	Komitmen organisasi adalah keterikatan dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi yang dapat dilihat dari bagaimana dedikasi pegawai tersebut dalam tercapainya tujuan organisasi.	<i>Affective Commitment</i> , <i>Continuance Commitment</i> , dan <i>Normative Commitment</i> .	Likert
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) (Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003)	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur, yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.	Perencanaan Strategi, Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, dan Pelaporan Kinerja.	Likert

Sumber : Data olahan, 2017

Hasil penelitian dan pembahasan

Hasil penelitian

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi Aparat (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP (Y) sudah valid atau sah karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas dari 0,30. Selain itu, Tabel 2 juga menunjukkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuisisioner yang digunakan untuk variabel-variabel semua dinyatakan handal atau dapat digunakan sebagai alat ukur (reliabel).

Tabel 2. Uji validitas dan reliabilitas

Pernyataan	Pearson correlation		
	Kompetensi Aparat (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	SAKIP (Y)
1	0,856*	0,754*	0,706*
2	0,823*	0,699*	0,894*
3	0,853*	0,713*	0,766*
4	0,892*	0,794*	0,786*
5	0,882*	0,545*	0,797*
6	0,834*	0,707*	0,862*
7	0,723*	0,729*	0,892*
8	0,854*	0,572*	0,832*
9	0,911*	0,765*	0,846*
10	0,695*		0,817*
Cronbach's alpha	0,785	0,767	0,784

Sumber: Data olahan, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov, memiliki signifikansi di atas 0,05 sehingga

dapat disimpulkan bahwa *residual error* data terdistribusi dengan normal.

Tabel 3. Uji normalitas

		Standardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,97402153
Most Differences	Extreme Absolute	0,130
	Positive	0,130
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,084 ^c
a Test distribution is Normal,		
b Calculated from data,		
c Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data olahan, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dengan Uji Glejser untuk masing-masing variabel di atas 0,05 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

Tabel 4. Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandard. Coef.		Standard. Coef.	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Cons.	1,643E-15	5,465		0,000	1,000
X1	0,000	0,137	0,000	0,000	1,000
X2	0,000	0,141	0,000	0,000	1,000

Dependent Variable: Abresid

Sumber: Data olahan, 2017

Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF berada dibawah nilai 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas antar

variabel independen karena nilai VIF masing-masing sebesar $1,298 < 10$.

Tabel 5. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,770	1,298
X2	0,770	1,298

Sumber: Data olahan, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa probabilitas nilai Durbin-Watson adalah 2.178 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala autokorelasi. Tabel 6 juga menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,648 yang menandakan bahwa hubungan korelasi variabel sangat kuat dan angka korelasi menunjukkan hasil yang positif (+) yang berarti bahwa hubungan kedua variabel searah. Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai adjusted R² adalah sebesar 0,420 dalam arti bahwa variabel independen dapat menjelaskan model variabel dependen sebesar 42% sedangkan sisanya 58% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 6. Uji autokorelasi, korelasi (R), dan koefisien determinasi (R²)

Model	R	R ²	Adj. R ²	Std. Error of the Est.	Durbin Watson
1	0,648 ^a	0,420	0,389	3,584	2,178

Sumber: Data olahan, 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F adalah signifikan pada 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,417 > 3,24$ yang berarti model penelitian ini adalah sesuai (*fit*).

Tabel 7. Uji simultan (F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	344,615	2	172,307	13,417	0,000 ^b
Residual	475,160	37	12,842		
Total	819,775	39			

Dependent Variable: Y, Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data olahan, 2017

Tabel 8 menunjukkan bahwa berdasarkan uji regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 15,827 + 0,543 X_1 + 0,144 X_2 + e$$

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Aparat (X1) memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1)

diterima dalam arti bahwa variabel Kompetensi Aparat (X1) berpengaruh positif terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP (Y). Tabel 8 juga menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak dalam arti bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau SAKIP (Y).

Tabel 8. Uji regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	15,827	5,465		2,896	0,006
X1	0,543	0,137	0,566	3,966	0,000
X2	0,144	0,141	0,146	1,023	0,313

Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan, 2017

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Aparat terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi aparat terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berpengaruh sebesar 3,966 pada tingkat signifikansi 0,000 yang berarti signifikan karena berada di bawah signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi aparat dapat meningkatkan implementasi sistem akuntabilitas kinerja keuangan pemerintah. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau pesan tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang; mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan atau pengalaman (Wirawan, 2012:9). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putri (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan Sumadya (2014) yang menyimpulkan bahwa implementasi sistem akuntabilitas kinerja yang dilaksanakan oleh KPPN Surabaya I dapat mempermudah dan mempercepat proses penyusunan dan penyajian laporan akuntabilitas kinerja dengan sistematis yang benar sehingga laporan akuntabilitas kinerja yang disajikan berkualitas dan mempunyai nilai manfaat.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berpengaruh sebesar 1,023 pada tingkat signifikansi 0,313 yang berarti tidak signifikan karena berada di atas signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara signifikan. Hasil ini mengindikasikan alasan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena di BPKP penempatan dan pemindahan pegawai atau mutasi sering dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan tugas, fungsi dan sebagai bentuk regenerasi. Hal ini pun berdampak pada kemampuan mereka dalam proses penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang baru termasuk dengan rekan kerja. Begitu juga jika dilihat dari sisi hubungan dengan keluarga bagi mereka bagi yang sudah berkeluarga dan harus tinggal terpisah sehingga biaya hidup akan meningkat karena mutasi atau faktor lainnya. Hasil penelitian ini juga mendukung Yusrianti dan Safitri (2015) yang menunjukkan bahwa dari hasil wawancara dengan beberapa pelaksana teknis di SKPD diperoleh informasi bahwa kendala yang seringkali terjadi saat menyusun LAKIP pada beberapa SKPD adalah kurangnya koordinasi dan kerjasama dalam pelaporan, dimana disini terlihat kurangnya komitmen aparat terhadap tugasnya dalam penerapan

SAKIP. Sedangkan Tahir et al. (2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAKIP.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi aparat berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ dari alpha digunakan yaitu 5% atau 0,05. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,313 >$ dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5% atau 0,05.

Saran

Instansi terkait dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kompetensi dengan melaksanakan pendidikan dan pelatihan terhadap aparat secara rutin. Instansi disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan tentram serta membangun kerjasama yang lebih erat antar aparat sehingga aparat dapat memberikan kemampuan terbaiknya. Penelitian selanjutnya disarankan mengganti atau menambah variabel penelitian yang terindikasi dapat mempengaruhi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada objek yang berbeda.

Daftar pustaka

- Arens, A., Elder, R. J., & Beasley, M. S. (2013). *Jasa audit dan assurance: Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azman, T. (2015). Analisis komitmen organisasi, kesiapan sumberdaya manusia, infrastruktur serta sistem informasi dalam menerapkan standar akuntansi pemerintah berbasis akrual. *SOROT*, 10(1), 131-142. <http://dx.doi.org/10.31258/sorot.10.1.3210>
- Christy, Y., Setiana, S., & Cintia, P. (2017). Efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada pemerintahan daerah kota Bandung (Studi kasus pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan; Bagian Umum dan Perlengkapan dan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik). *Jurnal Akuntansi*, 9(2), 93-103. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.469>

- Darwanis., & Chairunnisa, S. (2013). Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Telaah & Riset Akuntansi*, 6(2), 150-174. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/TRA/article/view/1367>
- Inapty, M. A. F. B. A., & Martiningsih, R. S. P. (2016). Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintah, kompetensi aparatur dan peran audit internal terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel moderating (Studi empiris pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 9(1), 27-42. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3583>
- Indrayani, L. F., Diatmika, P. G., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik (Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha*, 8(2), 1-13. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/10463>
- Ismanudin. (2012). Perencanaan strategis dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Aspirasi*, 2(2), 3-10. http://ejournal.unwir.ac.id/jurnal.php?detail=jurnal&file=ismanudin_vo2_no2_feb_12.pdf&id=606&cd=0b2173ff6ad6a6fb09c95f6d50001df6&n ame=ismanudin_vo2_no2_feb_12.pdf
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2012). Modul Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Terintegrasi.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Lubis, A. I. (2010). Akuntansi keperilakuan, Edisi kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, I. Y., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap *intention to quit* karyawan pada PT. BPT Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(7), 2036-2051. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12696>
- Purnomo, I. D., & Hafidz, J. (2018). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam pelaporan akuntabilitas kinerja Polri berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 (Studi kasus di Polda Jateng). *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 13(1), 229-238. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jhku/article/view/2602>
- Putri, E. M. N. (2015). Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah daerah, penerapan akuntabilitas keuangan, pemanfaatan teknologi informasi, dan ketaatan pada peraturan perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). *Jurnal Online Mahasiswa*, 2(1), 1-15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/8177>
- Rofika., & Ardianto. (2014). Pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan, pemanfaatan teknologi informasi, kompetensi aparatur pemerintah daerah dan ketaatan terhadap peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 197-209. <https://adoc.tips/rofika-dan-ardianto-fakultas-ekonomi-universitas-riau.html>
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kombinasi, Cetakan Kedepalan. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintahan kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1), 1-27. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/view/551>
- Sujarweni, V. W. (2015). Akuntansi sektor publik. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumadya, M. C. (2014). Mengungkap pemahaman aparatur terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi kasus pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Surabaya I). *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 3(3), 1-22. <https://adoc.tips/merry-christina-sumadya-ikhsan-budi-riharjo-sekolah-tinggi-i.html>
- Suparyadi. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Tahir, H., Poputra, A., & Warongan, J. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Accountability*, 5(2), 37-51. <https://doi.org/10.32400/ja.14423.5.2.2016.37-51>
- Wirawan. (2012). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Weygandt, J. J., Kimmel, P. D., & Kieso, D. E. (2009). Accounting principle, 9th Edition. United States: Wiley & Sons, Inc.
- Yusrianti, H., & Safitri, R. H. (2015). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Srinwijaya (JMBS)*, 13(4), 545-558. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jmbs/article/view/3153>