

ANALISIS PENGARUH FAKTOR INTERNAL ORGANISASI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH DAERAH

Salsa Billa Fuliantira

Correspondence address: salsabillafuliantira@gmail.com
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor internal organisasi yang di proksikan sebagai kualitas sumber daya manusia, pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode survey melalui penyebaran kuesioner di Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Sampel penelitian ini sebanyak 90 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Sedangkan pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Kata Kunci : *Kualitas sumber daya manusia, pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran,*

PENDAHULUAN

Penilaian terhadap kinerja organisasi sektor publik OPD Kota Bandar Lampung dilakukan dengan menggunakan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berdasarkan pada Peraturan Presiden No.29/2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.53/2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Pelaporan Kinerja dan Tata cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

Tabel I
Gambaran Akuntabilitas Kinerja Pegawai Kota Bandar Lampung

No	Tahun	Nilai (%)	Kategori Capaian
1	2016	98,69	Baik (B)
2	2017	104,52	Baik Sekali (BS)
3	2018	100,28	Baik Sekali (BS)
4	2019	107,74	Baik Sekali (BS)
5	2020	96,26	Baik (B)

Sumber: LAKIP Kota Bandar Lampung 2016-2020.

Hasil penilaian yang didapatkan dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) OPD Kota Bandar Lampung tahun 2016 – 2020 mengalami fluktuatif namun sudah termasuk baik, meskipun dalam pelaksanaan di lapangan oleh aparatur pemerintah masih terjadi praktek – praktek penyimpangan atau tindakan kurang efisien.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja akuntabilitas kinerja organisasi publik, seperti Sumber Daya Manusia yaitu elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka harus dipastikan pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sebaik mungkin agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja. Pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh entitas untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan (Gibson, 2009:579). Kejelasan sasaran anggaran menjelaskan bahwa peran kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Karena tidak efektif dan efisiennya anggaran dikarenakan ketidakjelasan sasaran anggaran yang mengakibatkan aparat pemerintah daerah mengalami kesulitan dalam penyusunan target-target anggaran. Dan terakhir factor Komitmen Organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Penelitian ini mereplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Gede pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar). Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah penambahan variabel kualitas sumber daya manusia dari penelitian yang dilakukan Isyafir pada tahun 2019 Karena Kualitas sumber daya manusia merupakan kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk mampu meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan maka dibutuhkan kualitas sumber daya yang tinggi, jika kualitas sumber daya manusia nya minim maka dapat mengakibatkan kegagalan dalam mempertanggungjawabkan hasil kerja atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan mengganti subjek penelitian Kota Bandar Lampung. Peneliti memilih meneliti di kota Bandar Lampung dikarenakan peneliti berdomisili di bandar lampung sehingga lebih mudah menjangkau responden. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik membahas kebenarannya, dan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Faktor Internal Organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah (Studi pada Dinas Kota Bandar Lampung)”**

TEORI DAN HIPOTESIS

Stewardship Theory

Stewardship theory disini menyatakan bahwa para aparatur pemerintah tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu akan tetapi lebih mengutamakan sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini didasarkan pada aspek psikologi dan sosiologi dimana para aparatur pemerintah sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan *prinsipal*, disamping itu perilaku *steward* tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* berusaha mencapai sasaran organisasinya.

Stewardship theory dibangun di atas asumsi filosofis mengenai sifat manusia yakni bahwa manusia pada hakekatnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas, dan kejujuran terhadap pihak lain. *Stewardship theory* memandang aparatur pemerintah sebagai pihak yang dapat dipercaya untuk bertindak dengan sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya dan *shareholder* pada khususnya. Implementasinya pada penelitian ini yaitu Dinas Kota Bandar Lampung sebagai *steward* (pengurus) dipandang sebagai pihak yang dapat bertindak sebaik-baiknya bagi kepentingan publik pada umumnya *stakeholder* dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, sehingga *good governance* dapat tercapai. Selain tu teori ini dapat menjelaskan peran auditor internal tidak hanya sekedar untuk menilai kesesuaian laporan keuangan dengan bukti pendukung, tetapi juga sebagai pemberi saran kepada *auditee* (pihak yang diaudit) sebagai *shareholder*.

Pengembangan Hipotesis

Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik

Putra (2019) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik. Jika Sumber daya manusia pada organisasi publik berkualitas, maka akan terciptalah suatu sistem yang baik untuk meminimalisasi untuk terjadinya kesalahan ataupun kecurangan. Pada intinya, dalam memaksimalkan akuntabilitas kinerja, jelas dibutuhkan objek-objek untuk menggerakkannya seperti sumber daya manusia yang berkualitas. Jika sumber daya manusia yang mengelola akuntabilitas kinerja organisasi pemerintah itu berkualitas, maka sistem tersebut juga menjadi terkendali dengan baik dan dapat meminimalisasi kecurangan yang terjadi pada instansi pemerintah. Dari pembahasan diatas maka hipotesis yang dibangun adalah :

H₁: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Gede (2017) menyatakan bahwa pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Jika pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik. Menurut, Kaltsum dan Rohman (2013) mengemukakan pengendalian internal diharapkan dapat memberi keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintah yang baik. Hal ini dikarenakan pengendalian internal pemerintah dapat meminimalkan penyalahgunaan anggaran. Jika pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik. Dari pembahasan diatas maka hipotesis yang dibangun adalah :

H₂: Pengendalian Internal Pemerintah berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Rudi (2019) menyatakan bahwa Kejelasan sasaran anggaran merupakan tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Menurut Gede (2019) menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, dengan adanya sasaran anggaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan- tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya akuntabilitas kinerja. Dari pembahasan diatas maka hipotesis yang dibangun adalah :

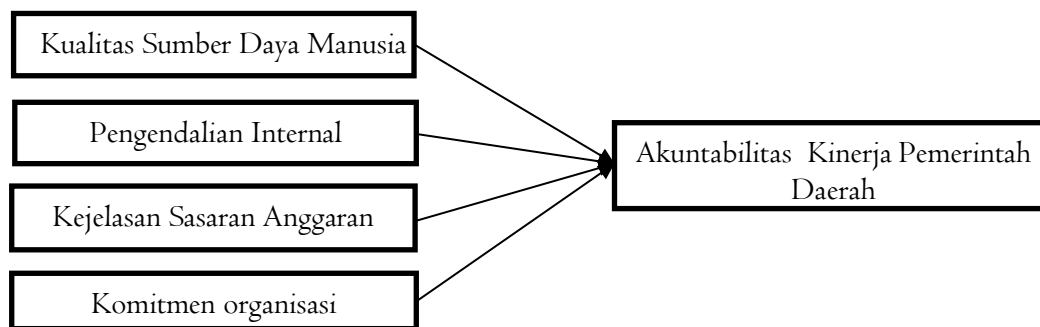
H₃: Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Mowday (1982) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Menurut, Gede (2019), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi

yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Dari pembahasan diatas maka hipotesis yang dibangun adalah:

H₄: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah



Gambar I Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel, variabelvariabel ini biasanya diukur dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka –angka tersebut dapat dianalisis dengan prosedur-prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dipergunakan secara langsung dengan cara mengambil sendiri tanpa perantara.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan pengumpulan data primer, peneliti menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Teknik tersebut dilaksanakan dengan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara random sampling. random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil subjek berdasarkan random dengan tujuan tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Sedangkan sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel penelitian ini yaitu pihak yang terlibat langsung dalam kinerja dan memiliki wewenang dan bertanggungjawab atas pegawainya, seperti kepala subbagian, Subbagian Keuangan, Bendahara, Subbag Perencanaan, Staff dan seksi bagian keuangan atau program.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.	1. Kualitas fisik dan kesehatan 2. Memiliki kemampuan pendidikan jenjang lebih tinggi 3. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan tangguh	Likert
2	Pengendalian Internal (X2)	pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terusunurur oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.	1.Lingkungan pengendalian 2.Aktifitas Pengendalian 3.penaksiran resiko 4.informasi dan komunikasi 5.Pemantauan	Likert
3	Kejelasan Sasaran Anggaran (X3)	kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas	1.Terperinci spesifik,jelas,dan dapat dipahami 2.Kinerja 3.Standar 4.Jangka Waktu 5.Sasaran Prioritas 6.Tingkat Kesulitan	Likert

		pencapaian sasaran anggaran tersebut	7.Koordinasi	
4	Komitmen Organisasi (X4)	Komitmen Organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Mowday (1980). Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi	1.Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	Likert
5	Akuntabilitas Kinerja (Y)	Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuan organisasi	1.Akuntabilitas hukum dan kejujuran 2.Akuntabilitas manajerial 3.Akuntabilitas Program 4.Akuntabilitas kebijakan	Likert

Dalam hal pengukuran, penelitian ini menggunakan pengukuran skala Interval, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena tertentu dan memberikan nilai terhadap preferensi tersebut. Skala interval ini menggunakan instrumen skala *Likert*. Kuesioner yang akan disebar akan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban, dan masing- masing jawaban mengandung skor, yaitu:

Angka 5 = Sangat Setuju

Angka 4 = Setuju

Angka 3 = Netral

Angka 2 = Tidak Setuju

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang nantinya akan diukur. Dalam pelaksanaan uji validitas ini, dilaksanakan dengan melakukan korelasi Item *Correlation* dengan melihat hasil perhitungan pada kolom *Corrected Item Total Correlation*. Hal tersebut sama dengan penghitungan menggunakan korelasi *bivariate*, karena

keduanya menghitung hal yang sama. Dalam uji ini, apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka hasil tersebut telah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan proses olah data yang tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran data tetap konsisten. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Secara umum, instrument penelitian dikatakan *reliable* jika mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat dari masing-masing variabel adalah $> 0,6$ maka variabel-variabel tersebut dikatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui penyebaran data yang dianalisis. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Untuk melihat normalitas residual, analisis grafik ini dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Sedangkan analisis statistiknya menggunakan *one sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Normalitas suatu data dapat dilihat jika data terdistribusi dengan normal, yaitu dengan melihat angka *differences* dan juga angka signifikansinya. Jika angka signifikannya lebih dari 5 %, maka model tersebut dikatakan telah normal.

Uji Multikolonieritas

Uji *multikolonieritas* dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dalam model regresi, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Oleh karena itu, uji ini penting dilakukan agar tidak terjadi keterkaitan antar variabel independen. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai dari *tolerance* dan semakin besar nilai dari VIF, maka variabel tersebut semakin mendekati *multikolonieritas*. Dasar dari pelaksanaan uji ini adalah jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$, maka variabel independen dalam model regresi tersebut tidak mengandung *multikolonieritas*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* adalah uji statistik yang dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kebalikan dari uji ini adalah *homoskedastisitas*, yaitu terjadi jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Di dalam analisis regresi, model yang tepat dalam menerangkannya adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas*, atau model regresi yang terjadi *homoskedastisitas*. Pelaksanaan uji ini dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Deteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada titik-titik dalam grafik *scatter plot* antara ZPRED dan SRESID.

Analisis Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi dimana variabel dependen (Y) dijelaskan dan/atau dihubungkan oleh lebih dari satu variabel independen (X) dengan syarat: variabel independen tersebut harus linear. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena variabel independen dalam penelitian ini terdiri lebih dari dua variabel. Rumus yang digunakan untuk analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

e = *errorestimated*

Y = Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik

X₁ = Kualitas Sumber Daya Manusia

X₂ = Pengendalian Internal

X₃ = Kejelasan Sasaran Anggaran

X₄ = Komitmen Organisasi

Pengujian Hipotesis

Metode penelitian pengujian hipotesis adalah penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis dan umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Variabel diperoleh berdasarkan data dan fakta-fakta .

Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi dilaksanakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variabel dependen. Nilai *adjusted R²* dapat naik atau turun, sesuai dengan variabel independen dalam model. Di dalam *adjusted R²* ini juga dapat bernilai negatif, dan apabila *adjusted R²* bernilai negative, maka dianggap bernilai nol. Dalam perhitungan *adjusted R²* ini, apabila standar error yang didapat bernilai semakin kecil, maka model regresi semakin tepat dalam memprediksi nilai variabel dependen.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang masuk ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam pengambilan keputusan uji ini merupakan dengan menggunakan nilai F dan dengan nilai signifikansi sebesar 5 %, maka model regresi tersebut ditolak dan tidak dapat digunakan. Selain itu, dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan melihat apabila jumlah *degree of freedom* dengan derajat kepercayaan bernilai 5%, maka hipotesis tersebut ditolak, dan model regresi tidak dapat dilaksanakan. Dengan kata lain, nilai signifikansinya harus dibawah 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang penting yang diperoleh dengan memanfaatkan penjelasan (survey) yang telah disebarluaskan secara langsung kepada responden di 23 Dinas Kota Bandar Lampung.

Tabel 3

Rincian Pengiriman dan Pengembalian kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentase
Kuesioner yang disebar	115	100%
Kuesioner tidak kembali	25	22%
Kuesioner yang diolah	90	78%

N Sampel	90	78%
Total	$\text{Responden Rate} = (90/115) \times 100\%$ $= 78\%$	

Sumber data: Hasil Penelitian,2022

Berdasarkan tabel 3 diatas untuk proses pengambilann sample penelitian dilakukan penyebaran kuesioner sebanyak 115 kuesioner. Dari hasil kuesioner tersebut 25 kuesioner tidak kembali dan 90 kuesioner yang dapat diolah.

Tabel 4

Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
20-30 Tahun	15	17%
31-40 Tahun	28	31%
41-50 Tahun	21	23%
>50 Tahun	26	29%
Total	90	100%

Sumber :Hasil pengolahan data (2022)

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 90 responden, jumlah responden tidak ada yang memiliki usia <20 . Responden yang memiliki usia 20-30 tahun berjumlah

15 responden (17%). Responden yang memiliki usia 31-40 tahun berjumlah 28 responden (31%). Responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah sekitar 21 responden (23%). Sedangkan,responden yang memiliki usia > 50 tahun berjumlah 26 responden (29%).

Tabel 5

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	36%
Perempuan	58	64%
Total	90	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data (2022)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa dari 90 responden lebih banyak jumlah jenis kelamin perempuan 58 responden (64%) dan laki- laki berjumlah 32 responden (36%).

Tabel 6

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Kepalassubbag	16	18%
Subbag keuangan	2	2%
Subbag Program	12	13%
Bendahara	15	17%
Subbag perencanaan	7	8%
Lainnya/staff/seksi	38	42%
Total	90	100%

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa dari 90 responden. Responden memiliki jabatan sebagai kepalassubagian ada 16 responden (18%). Responden yang memiliki jabatan sub bagian keuangan berjumlah 2 responden (2%). Responden Sub bagian program memiliki 12 responden (13%). Responden Bendahara berjumlah 15 responden (17%). Responden Sub bagian perencanaan berjumlah 7 responden (8%). Responden staff,seksi lain sebagainya memiliki jumlah 38 responden (38%). Terlihat dari hasil jabatan yang mengisi kuesioner penelitian ini lebih banyak yang memiliki jabatan sebagai staf/seksi/lainnya senilai 38 responden (42%).

Tabel 7

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	2	2%
1-5 Tahun	19	21%
6-10 Tahun	21	23%
>10 Tahun	48	53%
Total	90	100%

Sumber : Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat dari 90 responden. Responden yang memiliki masa bekerja < 1 tahun ada 2 reponden (2%). Responden 1-5 tahun ada 19 responden (21%). Responden yang masa kerjanya 6-10 tahun nerjumlah 21 responden (23%). Responden yang bekerja > 10 tahun berjumlah 48 responden (53%)

Tabel 8

Karakteristik Responden Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	4	4%
D3	10	11%
S1	51	57%
S2	24	27%
S3	1	1%
Total	90	100%

Sumber : Pengolahan data (2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 90 responden memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Responden latar belakang SMA berjumlah 4 responden (4%). Responden latar belakang pendidikan D3 berjumlah 10 responden (11%). Responden latar belakang pendidikan S1 berjumlah 51 responden (57%). Responden latar pendidikan S2 berjumlah 24 responden (27%). Responden yang memiliki latar belakang pendidikan S3 berjumlah 1 responden (1%).

Tabel 9

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pendidikan

Jurusan	Jumlah	Persentase
Akuntansi	13	14%
Manajemen	36	40%
Ilmu Komputer	8	9%
Lainnya	33	37%
Total	90	100%

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 9 dilihat bahwa dari 90 responden memiliki bidang pendidikan yang berbeda. Responden yang memiliki bidang pendidikan Akuntansi berjumlah 13 responden (14%). Responden yang memiliki bidang pendidikan Manajemen 36 responden (40%). Responden yang memiliki bidang pendidikan Ilmu komputer berjumlah 8 responden (9%). Dan yang terakhir ada 33 (37%) responden memiliki bidang pendidikan lainnya yang tidak dicantumkan didalam kuesioner penelitian.

Tabel 10

Karakteristik Berdasarkan Pelatihan Responden

Pelatihan	Jumlah	Persentase
Diklat	24	27%
Sosialisasi	46	51%
Bintek	20	22%
Total	90	100%

Sumber : Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 10 dilihat dari 90 responden bahwa ada 24 responden (27%) pernah mengikuti pelatihan Diklat. 46 responden (51%) pernah mengikuti pelatihan sosialisasi dan yang terakhir 20 responden pernah mengikuti pelatihan Bintek berjumlah 20 responden (22%).

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 11
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Kualitas sumber daya manusia	90	1	5	4,29	0,785
Pengendalian Internal	90	1	5	4,20	0,685
Kejelasan Sasaran Anggaran	90	1	5	4,24	0,724
Komitmen organisasi	90	2	5	4,16	0,688
Akuntabilitas Kinerja	90	2	5	4,36	0,636
Valid N	90				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Pada tabel II Menunjukkan bahwa :

1. Dalam variabel X1 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X1 sebesar 1 atau sangat tidak setuju dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,29 dan standar deviasi 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor X1
2. Dalam variabel X2 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X2 sebesar 1 atau sangat tidak setuju dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,20 dan standar deviasi 0,685. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor X2
3. Dalam variabel X3 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X3 sebesar 1 atau sangat tidak setuju dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,24 dan standar deviasi 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor X3
4. Dalam variabel X4 menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel X2 sebesar 2 atau tidak setuju dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5 atau sangat setuju. Serta mean sebesar 4,16 dan standar deviasi 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor X4
5. Dalam variabel Y menunjukkan skor terendah atau minimum dalam variabel Y sebesar 2 atau tidak setuju dan skor tertinggi atau maximum yaitu 5 atau setuju. Serta mean sebesar 4,36 dan standar deviasi 0,636. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor Y

Uji Validitas

Dalam pelaksanaan uji validitas ini, diselesaikan dengan melakukan korelasi item *correlation* dengan melihat perkiraan hasil dari *corrected Item -total correlation* , karena keduanya menghitung hal yang sama. Dalam pengujian ini, jika nilai r yang ditentukan lebih penting daripada r tabel, hasilnya telah valid.

Tabel I2
Hasil Uji Validitas

No Item	Variabel	Rxy	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,922	0,207	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,887	0,207	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,789	0,207	<i>Valid</i>
4	X1.4	0,790	0,207	<i>Valid</i>
5	X1.5	0,750	0,207	<i>Valid</i>
6	X2.1	0,546	0,207	<i>Valid</i>
7	X2.2	0,623	0,207	<i>Valid</i>
8	X2.3	0,706	0,207	<i>Valid</i>

9	X2.4	0,814	0,207	<i>Valid</i>
10	X2.5	0,808	0,207	<i>Valid</i>
11	X2.6	0,736	0,207	<i>Valid</i>
12	X2.7	0,809	0,207	<i>Valid</i>
13	X2.8	0,844	0,207	<i>Valid</i>
14	X2.9	0,699	0,207	<i>Valid</i>
15	X2.10	0,743	0,207	<i>Valid</i>
16	X3.1	0,657	0,207	<i>Valid</i>
17	X3.2	0,760	0,207	<i>Valid</i>
18	X3.3	0,841	0,207	<i>Valid</i>
19	X3.4	0,765	0,207	<i>Valid</i>
20	X3.5	0,648	0,207	<i>Valid</i>
21	X3.6	0,784	0,207	<i>Valid</i>
22	X3.7	0,732	0,207	<i>Valid</i>
23	X3.8	0,820	0,207	<i>Valid</i>
24	X4.1	0,851	0,207	<i>Valid</i>
25	X4.2	0,707	0,207	<i>Valid</i>
26	X4.3	0,886	0,207	<i>Valid</i>
27	X4.4	0,860	0,207	<i>Valid</i>
28	Y1	0,820	0,207	<i>Valid</i>
29	Y2	0,824	0,207	<i>Valid</i>
30	Y3	0,692	0,207	<i>Valid</i>
31	Y4	0,841	0,207	<i>Valid</i>
32	Y5	0,884	0,207	<i>Valid</i>
33	Y6	0,853	0,207	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Pada Tabel diatas dengan hasil bahwa seluruh indikator Peneliiian XI.I s/d Y.6 dinyatakan Valid dikarenakan seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga seluruh indikator penelitian bisa digunakan dalam riset ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Teknik statistik yang digunakan untuk pengujian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Secara umum, instrument penelitian dikatakan reliable jika mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat dari masing-masing variabel adalah $> 0,6$ maka variabel-variabel tersebut dikatakan *reliable*.

Tabel I3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Keterangan
X1	0,884	0,6	Cronbach's Alpha > Alpha	<i>Reliable</i>
X2	0,901	0,6	Cronbach's Alpha > Alpha	<i>Reliable</i>
X3	0,888	0,6	Cronbach's Alpha > Alpha	<i>Reliable</i>
X4	0,846	0,6	Cronbach's Alpha > Alpha	<i>Reliable</i>
Y	0,899	0,6	Cronbach's Alpha > Alpha	<i>Reliable</i>

Sumber: Output yang diolah SPSS (2022)

Berdasarkan data pada Tabel I3 diketahui bahwa seluruh variabel nilai Cronbach's Alpha masing masing sebesar 0,884, 0,901, 0,888, 0,846, 0,899 dimana > dari yang ditetapkan sebesar 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian tersebut dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel I4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55294947
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,045
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel I4 hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > \alpha 0,05$. Dari hasil tersebut bahwa nilai signifikan dengan uji one sampel kolmogorov-smirnov untuk semua variabel $>0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan uji parameterik.

Uji Multikolinieritas

Tabel I5
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
I (Constant)	3,556	1,739		2,044	,044		
Kualitas sumber daya manusia	,078	,073	,081	1,070	,288	,650	1,537
Pengendalian internal	,137	,058	,222	2,343	,021	,421	2,373
Kejelasan sasaran anggaran	,340	,061	,489	5,562	,000	,488	2,050
Komitmen Organisasi	,207	,115	,160	1,806	,075	,478	2,092

a. Dependent Variable: Akuntabilitas kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 15 pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan nilai tolerance variabel diatas lebih dari 0,10 ($>0,10$). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai keseluruhan variabel di bawah 10 (≤ 10). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel I6
 Uji Heteroskedasitas

Correlations							
			Kualitas sumber daya manusia	Pengendalian Internal	Kejelasan sasaran anggaran	Komitmen organisasi	Unstandarized Residual
Spearman's rho	Kualitas sumber daya manusia	Correlation Coefficient	1,000	,552**	,579**	,405**	,020
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000	,853
		N	90	90	90	90	90
	Pengendalian Internal	Correlation Coefficient	,552**	1,000	,599**	,660**	-,002
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,000	,982
		N	90	90	90	90	90
	Kejelasan sasaran anggaran	Correlation Coefficient	,579**	,599**	1,000	,637**	,022
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,000	,841
		N	90	90	90	90	90
	Komitmen organisasi	Correlation Coefficient	,405**	,660**	,637**	1,000	-,047
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.	,659
		N	90	90	90	90	90
	Unstandarized Residual	Correlation Coefficient	,020	-,002	,022	-,047	1,000
		Sig. (2-tailed)	,853	,982	,841	,659	.
		N	90	90	90	90	90

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel I7

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Kualitas sumber daya manusia	0,858	Tidak terjadi heteroskedasitas
Pengendalian Internal	0,982	Tidak Terjadi Tidak heteroskedasitas
Kejelasan Sasaran anggaran	0,841	Tidak Terjadi heteroskedasitas
Komitmen Organisasi	0,659	Tidak terjadi heteroskedasitas

Hasil Pengujian Hipotesis
Uji Regresi Linier Berganda

Tabel I8
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
I (Constant)	3,556	1,739		2,044	,044		
Kualitas sumber daya manusia	,078	,073	,081	1,070	,288	,650	1,537
Pengendalian internal	,137	,058	,222	2,343	,021	,421	2,373
Kejelasan sasaran anggaran	,340	,061	,489	5,562	,000	,488	2,050
Komitmen Organisasi	,207	,115	,160	1,806	,075	,478	2,092

a. Dependent Variable: Akuntabilitas kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel I8 Diatas Analisis regresi linear berganda merupakan analisis regresi dimana variabel dependen (Y) dijelaskan dan/atau dihubungkan oleh lebih dari satu variabel independen (X) dengan syarat: variabel independen tersebut harus linear. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena variabel independen dalam penelitian ini terdiri lebih dari dua variabel. Rumus yang digunakan untuk analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Atau

$$3.556 = 0,078(X_1) + 0,137 (X_2) + 0,340 (X_3) + 0,207 (X_4) + e$$

a. Koefisien regresi untuk Kualitas Sumber daya manusia (X1) = 0,078 menyatakan bahwa setiap penambahan satu kualitas sumber daya manusia maka menaikkan Akuntabilitas kinerja sebesar 0,078 atau 78%.

- b. Koefisien regresi untuk Pengendalian Internal (X_2) = 0,137 menyatakan bahwa setiap penambahan satu pengendalian internal maka menaikkan Akuntabilitas kinerja sebesar 13,7%
- c. Koefisien regresi untuk Kejelasan sasaran anggaran (X_3) = 0,340 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Kejelasan sasaran anggaran maka menaikkan Akuntabilitas Kinerja 34,0 %.
- d. Koefisien regresi untuk Keomitmien organisasi (X_4) = 0,207 menyatakan bahwa setiap penambahan satu Komitmen organisasi maka menaikkan Akuntabilitas Kinerja 20,7 %.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 19
Uji Determinasi (R^2)
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
I	,824 ^a	,680	,664	1,589

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas sumber daya manusia, Kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian internal

Sumber : Pengolahan data SPSS (2022)

Berdasarkan pada tabel 19 diperoleh nilai R sebesar 0,824 yang menunjukkan variabel dependen dengan variabel independen terikat cukup tinggi sebesar 82,4%. R square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,680 berarti 68,0% akuntabilitas kinerja dipengaruhi oleh Kualitas sumber daya manusia, pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasi pada OPD Kota Bandar Lampung. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Tabel 20
Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
I	Regression	455,185	4	113,796	45,065	,000 ^b
	Residual	214,637	85	2,525		
	Total	669,822	89			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas sumber daya manusia, Kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian internal

Sumber : Pengolahan data SPSS (2022)

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kualitas sumber daya manusia (X1), Pengendalian internal (X2), Kejelasan sasaran anggaran(X3), Komitmen organisasi(X4) terhadap variabel Akuntabilitas kinerja (Y) secara bersama-sama.

Menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 45,065 dengan tingkat signifikansi 0,00. Sedangkan Ftabel Dk : 5-1 = 4 , Df: 90-5-1 = 84 (Dk = K-1 ,Df = N-K-1) maka,F tabel sebesar 2,48 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa model regresi dapat digunakan atau layak untuk memprediksi variabel akuntabilitas kinerja karena nilai Sig.< alpha ($\alpha=5\%$).

Berdasarkan hasil uji tabel 4.19 Fhitung 45,065 > Ftabel 2,48. Artinya Bahwa Model layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji T

Tabel 2I
Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I (Constant)	3,556	1,739		2,044	,044
Kualitas sumber daya manusia	,078	,073	,081	1,070	,288
Pengendalian internal	,137	,058	,222	2,343	,021
Kejelasan sasaran anggaran	,340	,061	,489	5,562	,000
Komitmen Organisasi	,207	,115	,160	1,806	,075

I. Kualitas Sumber Daya Manusia

Pada Tabel diatas 2I Dilihat bahwa hasil untuk variabel Sumber Daya Manusia (X1) dengan nilai $t_{hitung} 1,070 < 1,9886 t_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikan $0,288 > 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a1} ditolak dan menerima H_{o1} yang menyatakan bahwa Tidak terdapat Pengaruh Kualitas sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dikarenakan nilai sig kualitas sumber daya manusia $> 0,05$.

2. Pengendalian Internal

Pada Tabel diatas 2I Dilihat bahwa hasil untuk variabel Pengendalian Internal (X2) dengan nilai $t_{hitung} 2,343 > 1,98861 t_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikan $0,021 < 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a2} diterima dan menolak H_{o2} yang menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dikarenakan Pengendalian internal memiliki nilai signifikan $<0,05$.

3. Kejelasan Sasaran Anggaran

Pada Tabel 2I Dilihat bahwa hasil untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X3) dengan nilai $t_{hitung} 5,562 > 1,98861 t_{tabel}$ dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a3} diterima dan menolak H_{o3} yang menyatakan bahwa Terdapat Pengaruh Kejelasan sasaran anggaran terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah karena Kejelasan sasaran anggaran memiliki nilai sig $<0,05$.

4). Komitmen Organisasi

Pada Tabel 2I Dilihat bahwa hasil untuk variabel Komitmen Organisasi (X4) dengan nilai $t_{hitung} 1,806 < t_{tabel} 1,98861$ mempunyai nilai signifikan $0,075 > 0,05$ maka jawaban hipotesis yaitu H_{a+} ditolak dan menerima H_{o+} yang menyatakan bahwa Tidak terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah dikarenakan nilai sig Komitmen organisasi $>0,05$.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas kinerja pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Sumber daya manusia yang dimiliki beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Bandar Lampung belum menunjang dan memaksimalkan atas kriteria sumber daya manusia atas kinerja yang diperlukan dalam Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung sehingga perlu meningkatkan kriteria latar belakang pendidikan, kesehatan, semangat dan tanggungjawab yang berkualitas dan bermutu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian isyati pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas Kinerja organisasi publik karena kurangnya suatu tingkat pendidikan, kurang adanya keterampilan, dan kurangnya kemampuan, kurang memperhatikan tingkatan pegawai yang berpengaruh positif terhadap

akuntabilitas kinerja Kota Madiun. Maka dari itu pemerintah harus lebih memaksimalkan akuntabilitas kinerja yang jelas seperti objek-objek untuk menggerakkannya sumber daya manusia yang berkualitas.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini menyatakan adanya pengaruh pada pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang terdiri dari lingkungan, aktivitas, informasi dan komunikasi serta pengawasan di suatu Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung bahwa semakin baik kebijakan dalam pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja Pemerintah daerah yang bertujuan untuk melindungi aset serta memastikan kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Hal ini juga berarti mewujudkan akuntabilitas atau pertanggungjawaban Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung yang secara umum menerapkan suatu pengendalian yang efektif dan efisiensi agar keyakinan dapat memadai dan dikelola dengan baik dengan meningkatkan program – program pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal demikian juga dinyatakan dalam penelitian gede pada tahun 2017. Jika pengendalian internal pemerintah semakin baik, maka kinerja pemerintah daerah juga semakin baik dikarenakan pengendalian internal pemerintah yang dapat meminimalkan penyalahgunaan anggaran dan jabatan atau menghindari terjadinya kecurangan.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menyatakan dengan adanya kejelasan sasaran anggaran Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung bahwa sejauh mana tujuan anggaran ditentukan secara spesifik dan jelas agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh pegawai yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Hal ini juga menyatakan bahwa adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah pegawai mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada penelitian ini hasilnya relevan dengan penelitian gede tahun 2017 yang menunjukkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Gianyar, dengan adanya anggaran yang jelas dari pemerintah akan mempermudah bagi pihak - pihak yang memiliki tanggungjawab dalam menangani anggaran tersebut .

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Hasil penelitian ini menyatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja, yang dapat menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki satuan Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung kurang adanya rasa kepercayaan, kerja sama, peran dan dukungan yang baik antar pegawai maupun antar organisasi yang ada. Hal ini juga menyatakan Komitmen Organisasi yang tidak terjalin antar pegawai atau organisasi Kota Bandar Lampung akan mencerminkan kualitas kurang baik kepada publik. Maka dari itu Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung harus mendepankan komitmen organisasi yang kuat maka berdampak kepada pelayanan publik yang baik, dan kecil nya kemungkinan terjadinya kecurangan dan kelalaian tanggung jawab dalam Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian tidak relevan dengan hasil penelitian Gede pada tahun 2017 yang dimana menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja Jadi antara komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi. Jadi, semakin tinggi derajat komitmen organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris pengaruh Faktor Internal organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa

1. Kualitas sumber daya manusia Tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah Kota Bandar Lampung.
2. Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja pemerintah daerah Kota Bandar Lampung.
3. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja pemerintah daerah Kota Bandar Lampung.
4. Komitmen Organisasi Tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas kinerja Pemerintah daerah Kota Bandar Lampung .

Keterbatasan & Saran Penelitian

Peneliti menyadari bahwa di dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang mempengaruhi hasil dari penelitian dan perlu diperbaiki oleh peneliti selanjutnya. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel independent untuk menguji akuntabilitas kinerja pemerintah daerah variable independent tersebut adalah Kualitas sumber daya manusia, Pengendalian Internal, Kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang memungkinkan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

2. Sampel penelitian ini terbatas pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandar Lampung. Untuk mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasi peneliti untuk seluruh kabupaten atau kota di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrinaldo, Rommy. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, Skripsi. Padang: FE UN
- Febrindayani, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Organisasi Publik. Jurnal: Undiksha
- Gede, Putu I. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Organisasi Publik. Jurnal: Undiksha
- Herlianti, H. 2020. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Kabupaten Bandung Barat. Universitas Komputer Indonesia
- Herawaty, Netty. 2011. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. Jurnal Penelitian Universitas Jambi, (Online), Volume 13 No. 2, (Diakses 13 September 2015).
- Indonesia, R., & Negara, M. P. A. (2014). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya.
- Indrayani, L. F., Diatmika, I. P. G., SE, A., Si, M., & 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). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2).
- Kurniawan, Muhammad, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik.
- Nuraini, Indudewi. 2011. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Instansi

Pemerintah Kabupaten Brebes. Skripsi. Universitas Semarang.

Primayoni, Ni Kadek Rina. 2014. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Klungkung). Skripsi. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.

Rodhiyah, N. I. (2019). Pengaruh Sistem Informasi, Komitmen Manajemen, Budaya Organisasi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Madiun) (Doctoral dissertation, Stiese Surabaya).

Yenti, Defrima, 2013, Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang), Skripsi, Universitas Negeri Pa