P-ISSN : 2579-969X ; E-ISSN : 2622-7940

ANALISIS PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN AKUNTABILITAS KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL

Dian Mustika[1*)], Puji Lestari[2)], Nolita Yeni Siregar[3)], Reva Meiliana[4)]
[1-4]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
email: dian@darmajaya.ac.id

Abstrak

Pemerintah Kota Bandar Lampung mengalami penurunan capaian point nilai SAKIP ditahun 2023 sebesar 3,41 dibandingkan tahun 2022, hal ini mengidentifikasikan adanya penurunan Akuntabilitas Kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan tiga kriteria, terkumpul sebanyak 45 responden dari 16 OPD di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi WarpPLS 8.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Kompetensi Pegawai dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Pegawai terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sedangkan pada hubungan Sistem Pengendalian Internal dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi hubungan tersebut.

Kata Kunci: *Kompetensi Pegawai, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah*

Abstract

The Bandar Lampung City Government's SAKIP score for 2023 decreased by 3.41 compared to 2022, indicating a decline in performance accountability. This study aims to examine the effect of employee competence and internal control systems on Government Agency Performance Accountability System, with organizational commitment as a moderating variable in the Bandar Lampung City Government. This study uses a quantitative approach with primary data obtained through questionnaires. The sampling technique uses purposive sampling with three criteria, collecting 45 respondents from 16 OPDs in the Bandar Lampung City Government. The data analysis technique used Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the WarpPLS 8.0 application. The results of this study indicate that Employee Competence and Internal Control Systems have a significant effect on Government Agency Performance Accountability and that Organizational Commitment is able to moderate the relationship between Employee Competence and Government Agency Performance Accountability. Meanwhile, Organizational Commitment unable to moderate the relationship between internal control systems and Government Agency Performance Accountability.

Keywords: *Employee Competence, Internal Control Systems, Organizational Commitment, Government Agency Performance Accountability System*

1. PENDAHULUAN

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan misi organisasi secara transparan (PERMENHAN RI No. 16, 2014). Akuntabilitas ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan publik dan efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga memperkuat pengawasan serta pelayanan publik. Kinerja instansi yang baik mencerminkan pelaksanaan program yang akuntabel dan efektif (Setyowati et al., 2021). Nilai akuntabilitas instansi diukur melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan dituangkan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 1999). Hasil LAKIP Pemerintah Kota Bandar Lampung tahun 2022-2023 menunjukkan penurunan poin dari 80,95 menjadi 77,54, meskipun tetap dalam kategori B (DISKOMINFO Kota Bandar Lampung, 2024). Hal ini mengindikasikan penurunan efektivitas program dan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap pencapaian kinerja (Humas MenpanRB, 2024), sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait tentang akuntabilitas kinerja serta merumuskan strategi yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja instansi pemerintah di Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan teori stewardship, pegawai pemerintah dipandang sebagai pihak yang memiliki

tanggung jawab moral untuk mengelola sumber daya organisasi secara optimal demi kepentingan publik (*steward*). Dalam perspektif ini, pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai pelayan publik yang berupaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan akuntabel (Donaldson, L., & Davis, J. H., 1991). Oleh karena itu, peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia serta sistem pengelolaan organisasi yang mendukung tercapainya kinerja yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif (Spencer, 1993). Pegawai yang memiliki kompetensi yang mempuni akan lebih mampu memahami tugas, menjalankan program kerja sesuai dengan prosedur, serta menghasilkan laporan kinerja yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan kompetensi pegawai yang sesuai dengan *Jobdesk* yang diterimanya maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat ditingkatkan karena pegawai yang kompeten mampu melaksanakan program kerja secara lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga semakin sesuai kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pemerintah maka semakin tinggi pula akuntabilitas kinerja yang dapat dicapai ((Hafiz, 2017; Tiarno & Budiwitjaksono, 2023; Wardhana et al., 2015)).

Sistem pengendalian internal memegang peranan penting dalam mendukung terciptanya akuntabilitas kinerja organisasi. Sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang dan dilaksanakan secara berkelanjutan untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap tercapainya tujuan organisasi, termasuk efektivitas operasional, keandalan pelaporan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Nantunda et al., 2020). Dalam organisasi sektor publik, sistem pengendalian internal berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang memastikan bahwa setiap kegiatan dilaksanakan sesuai dengan kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berlaku. Dengan adanya sistem pengendalian internal yang baik, potensi terjadinya kesalahan, *fraud*, maupun penyalahgunaan wewenang dapat diminimalkan sehingga kinerja organisasi menjadi lebih transparan dan akuntabel. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat semakin meningkat seiring dengan semakin baiknya penerapan sistem pengendalian internal (Mulya & Fauzihardani, 2022; Tiarno & Budiwitjaksono, 2023; Yulianto & Muthaher, 2019)

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Dengan adanya komitmen organisasi dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, transparan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Oemar, 2013; Putri, 2024; Wardhana et al., 2015). Efektivitas SPI tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem dan prosedur pengendalian, tetapi juga oleh tingkat kepatuhan serta kesadaran pegawai dalam menjalankan sistem tersebut (Putri, 2024). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan dan prosedur pengendalian yang berlaku sehingga penerapan SPI dapat berjalan lebih efektif dalam mencegah kesalahan, penyimpangan, dan penyalahgunaan wewenang (Meyer & Allen, 1991; Wardhana et al., 2015). Selanjutnya, pegawai yang memiliki kompetensi yang mempuni akan mampu melaksanakan tugas, menyusun program kerja, serta menghasilkan laporan kinerja yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan (Bandang et al., 2017; Safkaur et al., 2024). Peran kompetensi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja menjadi lebih efektif ketika didukung oleh komitmen pegawai, karena dengan adanya Komitmen organisasi maka loyalitas dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi dapat meningkat sehingga mendorong mereka untuk memanfaatkan kompetensi yang dimiliki secara lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang akhirnya mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Hafiz, 2017; Murtin & Septiadi, 2012; Oemar, 2013).

2. TELAAH LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

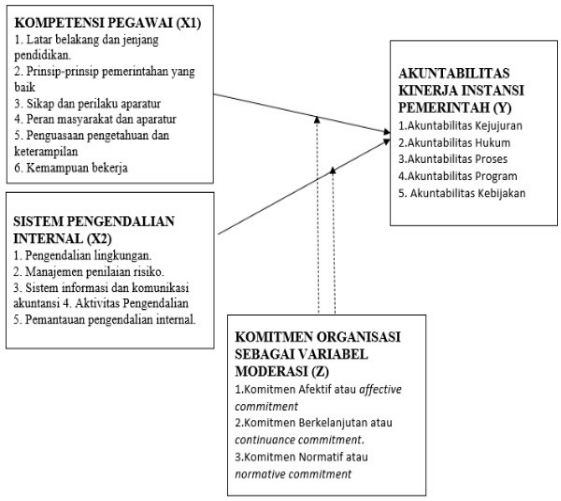
Teori Stewardship menjelaskan bahwa pegawai sebagai *steward* akan mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara bertanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi (Donaldson L, & Davis J, 1991). Kompetensi pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan mencapai kinerja yang diharapkan (Jachi, 2019; Spencer, 1993). Dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan program pemerintah sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi kegiatan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya, menyusun program kerja secara sistematis, melaksanakan kegiatan sesuai dengan

prosedur yang telah ditetapkan, serta menghasilkan laporan kinerja yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik pula pelaksanaan tugas dan pengelolaan program organisasi, sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Hafiz, 2017; Tiarno & Budiwitjaksono, 2023; Wardhana et al., 2015).

Sistem pengendalian internal (SPI) merupakan serangkaian kebijakan, prosedur, dan mekanisme yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi dapat tercapai melalui kegiatan yang efektif, pelaporan yang andal, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Sobel et al., 2019). Guna memastikan setiap program berjalan sesuai rencana serta meminimalkan risiko kesalahan dan penyimpangan dalam pengelolaan sumber daya SPI merupakan peran penting. Penerapan SPI yang efektif dapat menciptakan proses kerja yang lebih tertib, meningkatkan transparansi pengelolaan program, serta memastikan bahwa setiap aktivitas organisasi dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Dengan demikian, semakin efektif penerapan SPI dalam suatu instansi pemerintah, maka semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas kinerja yang dihasilkan (Ellein & Sherlly, 2023; Fuadah & Setiyawati, 2020; Ramadhaniyah et al., 2024)

Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta kesediaan mereka untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memanfaatkan kompetensi yang dimilikinya secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, serta memastikan bahwa setiap program dan kegiatan organisasi dilaksanakan secara transparan dan akuntabel (Hafiz, 2017; Fitriyani, 2024). Selain itu, komitmen organisasi dapat mendukung efektivitas penerapan sistem pengendalian internal karena pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih patuh terhadap prosedur, kebijakan, dan mekanisme pengendalian yang berlaku. Pegawai dengan tingkat komitmen yang kuat juga akan menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas serta menjaga integritas dan akuntabilitas dalam setiap aktivitas organisasi (Arifin, 2012; Halim et al., 2019; Safkaur et al., 2024; Wardhana et al., 2015) Dengan demikian, komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara antara kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1: Kompetensi Pegawai berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
H_2: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
H_3: Komitmen Organisasi memoderasi hubungan antara Kompetensi Pegawai dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
H_4: Komitmen Organisasi memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu

– Pegawai yang terlibat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja organisasi, seperti kepala subbagian perencanaan, keuangan, maupun staf yang terkait dengan penyusunan laporan kinerja
– Telah bekerja minimal 1 Tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh sebanyak 85 responden yang berasal dari 16 OPD yang ada paka Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan menggunakan WarpPLS versi

8.0. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) yang terdiri dari uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk; serta evaluasi model struktural (*Inner Model*) untuk menguji hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian. Pengukuran Indikator setiap variabel penelitian, yaitu:

- Kompetensi Pegawai: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mengacu pada (Spencer, 1993);
- Sistem pengendalian internal: yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (Sobel et al., 2019);
- Komitmen organisasi: komitmen afektif, normatif, dan keberlanjutan yang dikemukakan oleh Meyer dan (Meyer & Allen, 1991);
- Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah: pencapaian kinerja, pelaporan kinerja, dan pertanggungjawaban pelaksanaan program pemerintah (Mardiasmo, 2002).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 orang, yang dideskripsikan pada Tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1. Statistik Sampel Penelitian

Keterangan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	51,8%
Perempuan	41	48,2%
Jumlah	85	100%
Umur (tahun)		
20–30 Tahun	46	54,1%
31–40 Tahun	31	36,5%
41–59 Tahun	8	9,4%
Jumlah	85	100%
Pendidikan Terakhir		
D3	6	7,1%
S1	71	83,5%
S2	8	9,4%
Jumlah	85	100%
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	48	56,5%
6 – 10 Tahun	17	20,0%
> 10 Tahun	20	23,5%
Jumlah	85	100%

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas yang dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pertama uji *validitas konvergen* dan tahap kedua uji *validitas diskriminan*. Kriteria uji *validitas konvergen* dikatakan valid jika nilai indikator *loading factor* > 0,70 dan semua konstruk memiliki nilai *average variance extract* (AVE) > 0,50 (Hair et al., 2014). Pada penelitian ini seluruh indikator memiliki *cross-loadings factor* > 0,70, dan seluruh nilai AVE tiap variabel > 0,50 yang dapat terlihat pada Tabel 4.1 Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas konvergen adalah valid.

Tabel 4.1 Nilai AVE Setelah Penghapusan Indikator *Loading* >0.40-<0.60

KP	SPI	KO	AKIP
0.512	0.530	0.618	0.881

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas tahap kedua yaitu pengujian aspek validitas diskriminan, suatu variabel dikatakan sesuai validitas diskriminan jika indikator variabel memiliki nilai loading (nilai akar AVE) paling tinggi pada kelompok variabelnya sendiri (Hair et al., 2014). Hasil *uji diskriminan* validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji *validitas diskriminan* adalah valid.

Tabel 4.2 Pengujian Validitas Diskriminan

	KP	SPI	KO	AKIP
KP	0.697			
SPI	0.605	0.728		
KO	0.760	0.578	0.786	
AKIP	0.531	0.544	0.656	0.699

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menilai reliabilitas pada konstruk reflektif dengan menggunakan hasil dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *composite reliability* ≥ 0,70 (Hair et al., 2014). Hasil uji reliabilitas semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* ≥0,70, artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Nilai Parameter Reliabilitas

Variabel	*Crombach's Alpha*	*Composite Reliability*
KP	0.785	0.876
SPI	0.765	0.864
KO	0.891	0.918
AKIP	0.878	0.904

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Evaluasi pertama dilakukan dengan melihat nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARS), *Average Adjusted R-squared* (AARS), *model Goodness of Fit* diterima jika p-value ≤0.05 (Kock & Hadaya, 2018). Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model diterima karena p-value untuk APC, ARS, dan AARS < 0,001. Evaluasi selanjutnya adalah nilai *Average block* VIF (AVIF) dan *Average full collinearity* VIF (AFVIF) sebagai indikator multikolinearitas harus 5 dan idealnya 3,3

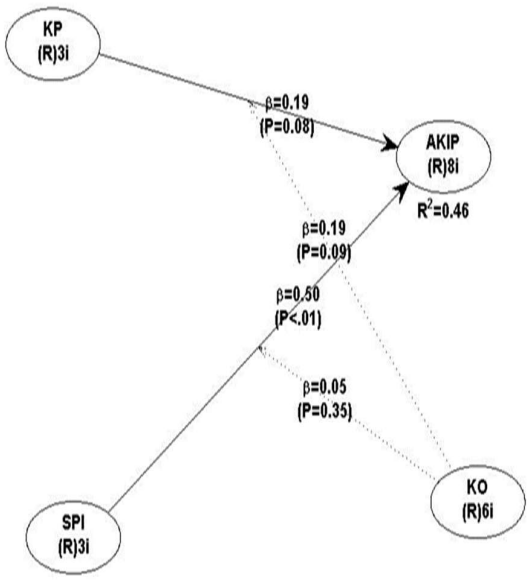
masih dapat diterima (Kock & Hadaya, 2018). Evaluasi terakhir adalah pengujian kesesuaian model dari nilai *Tenenhaus* GoF. (Kock & Hadaya, 2018) menjelaskan bahwa model penelitian memiliki kesesuaian yang lemah jika memiliki nilai 0,10, tingkat sedang jika memiliki nilai 0,25, dan kesesuaian yang kuat jika memiliki nilai 0,36.

Tabel 4.4 Model Fit dan Indeks Kualiatas

Indikator	Nilai	Syarat	Simpulan
Average Path Coeffient (APC)	0.258, P < 0.001	P harus signifikan (P < 0.05)	Diterima
Average R-squared (ARS)	0.487, P < 0.001	P harus signifikan (P < 0.05)	Diterima
Average Adjusted R-squared (AARS)	0.435, P < 0.001	P harus signifikan (P < 0.05)	Diterima
Average Block VIF (AVIF)	1.308	Diterima jika ≤ 5, Idealnya ≤ 3.3	Ideal
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	2.804	Diterima jika ≤ 5, Idealnya ≤ 3.3	Ideal
Tenenhaus Gof (GoF)	0.578	Kecil ≥ 0.1, Medium ≥ 0.25, Kuat ≥ 0.36	Model Kuat

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Evaluasi selanjutnya setelah menganalisis kesesuaian model adalah menyajikan hasil pengujian model struktural. Tahapan ini mencakup analisis nilai *koefisien determinasi* (*adjusted R-squared*), koefisien jalur (β), dan tingkat signifikansi (p-*Value*), yang berperan penting dalam pengambilan kesimpulan dan pengujian hipotesis. Analisis model struktural juga memberikan gambaran tentang relevansi variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang dipengaruhinya.



Gambar 4.1 Evaluasi Modedel Pengukuran

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,19 dan p-*value* 0,08. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, serta sikap kerja, maka semakin baik pula akuntabilitas kinerja yang dihasilkan oleh instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional serta mengutamakan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Speklé & Verbeeten, 2014; Spencer, 1993) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memengaruhi kinerja secara efektif dalam suatu pekerjaan. Selain itu, (Jachi, 2019) juga menyatakan bahwa kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi (Hafiz, 2017; Tiarno & Budiwitjaksono, 2023; Wardhana et al., 2015).

Selanjutnya, sistem pengendalian internal juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,50 dan p-*value* < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang baik mampu meningkatkan transparansi, efektivitas, dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas organisasi. Sistem pengendalian internal membantu memastikan bahwa seluruh aktivitas organisasi dilaksanakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku sehingga dapat mendukung terciptanya pertanggungjawaban kinerja yang lebih baik.

Menurut (Mulya & Fauzihardani, 2022), sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian tujuan organisasi, termasuk efektivitas operasi, keandalan pelaporan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Selain itu, kerangka pengendalian internal yang dikembangkan oleh Committee of Sponsoring Organizations (Sobel et al., 2019) menegaskan bahwa pengendalian internal memiliki peran penting dalam menjaga integritas, transparansi, serta akuntabilitas dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Arifin, 2012; Tiarno & Budiwitjaksono, 2023; Yulianto & Muthaher, 2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil pengujian terhadap peran moderasi komitmen organisasi menunjukkan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,19 dan p-*value* 0,09 (α = 10%). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih berupaya menggunakan kompetensi yang dimilikinya secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. (Meyer & Allen, 1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, (Robbins & Judge, 2013) menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hafiz, 2017; Putri, 2024; Wardhana et al., 2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sehingga mendorong terciptanya kinerja organisasi yang lebih akuntabel.

Namun demikian, hasil pengujian komitmen organisasi dan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,05 dan p-*value* 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal dan akuntabilitas kinerja secara signifikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa efektivitas sistem pengendalian internal lebih dipengaruhi oleh mekanisme formal organisasi seperti prosedur kerja, kebijakan, serta sistem pengawasan yang telah ditetapkan. Menurut (Arens et al., 2014), sistem pengendalian internal pada dasarnya dirancang melalui struktur dan prosedur organisasi sehingga keberhasilannya lebih bergantung pada penerapan sistem dan mekanisme pengawasan yang efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Ellein & Sherlly, 2023; Kharisma Febriani et al., 2024; Safkaur et al., 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dan akuntabilitas kinerja.

.

5. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis PLS-SEM menggunakan software WarpPLS 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Selain itu, komitmen organisasi terbukti memoderasi hubungan antara kompetensi pegawai dan akuntabilitas kinerja, namun tidak memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dan akuntabilitas kinerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah sampel yang digunakan masih terbatas pada 85 responden dari 16 OPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas pada instansi pemerintah di daerah lain. Kedua, penelitian ini hanya menggunakan metode kuesioner sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden, yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas. Ketiga, variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas pada kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak OPD atau pemerintah daerah lainnya agar hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan metode pengumpulan data lain seperti wawancara atau dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi akuntabilitas kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, transparansi, atau pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kinerja pemerintah..

6. DAFTAR PUSTAKA

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (1999).

Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Hogan, C. E. (2014). *Auditing and Assurance Service an Integrated Approach* (C. Donovan, Ed.; 15th ed.). Pearson Education.

Arifin, B. W. (2012). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, *13*(1), 15–27.

Bandang, A., Usman, A., Gde, M., & Bela, S. (2017). Locus of Control as a Moderator of the Effects of Organizational Commitment and Pay-for-Performance on Performance of Tax Officers. *Information Management and Business Review*, *9*(2), 42–55.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pemerintah Kota Bandar Lampung Tahun 2023*.

Ellein, Y., & Sherlly, F. K. (2023). The Effect of Internal Control System, Information Technology, and Application of Regional Financial Accounting Systems on The Financial Accountability of The Regional Gove. *Eurasia: Economics & Business*, *1*(67), 3–10. https://www.researchgate.net/publication/368690787

Fuadah, H., & Setiyawati, H. (2020). The EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF TRANSPARENCY AND ACCOUNTING INFORMATION SYSTEMS ON THE QUALITY OF FINANCIAL REPORTS. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT* , *3*(1), 1–12.

Hafiz, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *JOM Fekon*, *4*(1), 528–542.

Halim, P., Badruddin, S., Hidayat, A., & Maulamin, T. (2019). Competence and Commitment: Two Factors that Impact Performance in Organizations. *Helix - The Scientific Explorer | Peer Reviewed Bimonthly International Journal*, *9*(4), 5096–5101.

Humas MenpanRB. (2024). *Tren Kenaikan SAKIP Selama 10 Tahun, Menteri PANRB: Korelasi Positif Akuntabilitas Kinerja dengan Akselerasi Pembangunan dan Pengentasan Kemiskinan*. Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi.

Jachi, M. Y. L. (2019). The Impact of Professional Competence & Staffing of Internal Audit Function on Transparency and Accountability Case of Zimbabwe Local Authorities. *Research Journal of Finance and Accounting*, *10*(8). https://doi.org/10.7176/RJFA/10-8-15

Kharisma Febriani, Firly Ni'matussyifa, & Dien Noviany Rahmatika. (2024). Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Fraud: Systematic Literature Review. *Akuntansi Dan Ekonomi Pajak: Perspektif Global*, *1*(3), 160–179. https://doi.org/10.61132/aeppg.v1i3.318

Mardiasmo. (2002). ELABORASI REFORMASI AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK: Telaah Kritis Terhadap Upaya Aktualisasi Kebutuhan Sistem Akuntansi Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, *6*(1), 63–82.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Mulya, H. G., & Fauzihardani, E. (2022). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Kepatuhan Terhadap Regulasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, *4*(1), 192–212. http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/index

Murtin, A., & Septiadi, T. B. (2012). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Budgetary Slack Dengan Informasi Asimetri, Komitmen Organisasi, Dan Budget Emphasis Sebagai Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi & Investasi*, *12*(2), 175–184.

Nantunda, L., Ddungu, L., Munby, J. R., & McCauley-Smith, C. (2020). The Influence of COSO Preventative Control Operations on Revenue Mobilization in Ugandan Schools. *Open Journal of Business and Management*, *08*(04), 1587–1608. https://doi.org/10.4236/ojbm.2020.84101

Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *11*.

Putri, A. S. (2024). *Determinan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi*. *6*, 491–503.

Ramadhaniyah, R., Yuliachtri, S., Mustika, D., & Sentosa, S. (2024). The Impact of Accountability, Transparency, Organizational Culture and Internal Control Systems on Lampung Tengah Government Performance. *Proceedings of the 7th International Conference of Economics, Business, and Entrepreneurship, ICEBE 2024, 4-5 September 2024, Shah Alam, Selangor, Malaysia*. https://doi.org/10.4108/eai.4-9-2024.2353869

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Fifteenth Edition). Pearson Education.

Safkaur, O., Rombe, L., & Bleskadit, N. H. (2024). The Influence of Internal Control Systems, Information Technology Utilization and Organizational Commitment on the Performance of Local Government Institutions (Empirical Study on Regional Apparatus Organizations in Jayapura City). *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, *10*(1). https://doi.org/10.29210/020242388

Setyowati, E. D., Wulandri, P., Yantino, A., & Narastri, M. (2021). Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Surabaya : Sebuah Tinjauan Teoritis. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, *6*(1), 17–28. https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jea17.v6i1.5220

Sistem Program Dan Anggaran Perhanan Negara, PERMENHAN Republik Indonesia (2014).

Sobel, P. J., Chambers, R. F., Murdock, D. C., Landes, C. E., Thomson, J. C., & Schandl, A. (2019). *The Institute of Internal Auditors (IIA) Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission Preface COSO Board Members*.

Speklé, R. F., & Verbeeten, F. H. M. (2014). The use of performance measurement systems in the public sector: Effects on performance. *Management Accounting Research*, *25*(2), 131–146. https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.07.004

Spencer, L. M. ; Spencer. S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Jhon Wiley and Son.Inc.

Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. (1991). Donaldson, L., & Davis, J. H. *Australian Journal of Management*, *16*(1), 49–64.

Tiarno, S. M., & Budiwitjaksono, G. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip), Dan Penggunaan Siskeudes Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *7*(2), 1596–1608. https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3015

Wardhana, G. A. S., Rasmini, N. K., & Astika, I. B. P. (2015). Pengaruh Kompetensi Pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 571–598.

Yulianto, A. R., & Muthaher, O. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Pati. *Tirtayasa Ekonomika*, *14*(2), 204–2019.