

DETERMINAN AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA PALEMBANG

Fathia Andina Prameswari¹⁾, Kartika Rachma Sari²⁾, Sarikadarwati³⁾

^{1,2,3}Akuntansi Sektor Publik, Politeknik Negeri Sriwijaya

Corresponding Author: fathiaandina20@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui komitmen organisasi, kemampuan sumber daya manusia, penilaian anggaran dan kejelasan sasaran anggaran memengaruhi akuntabilitas kinerja Organisasi Daerah (OPD) di Kota Palembang Tahun 2024 yang berjumlah 32 OPD. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan sampel *sampling* jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang menggunakan data mentah dan alat uji hipotesis data dengan *software Statistical Products and Services Solutions (SPSS)* versi 26. Hasil beberapa uji hipotesis memperlihatkan bahwasanya variabel-variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja OPD di Kota Palembang adalah: komitmen organisasi, kemampuan sumber daya manusia, dan kejelasan sasaran anggaran. Hasil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini memiliki simultan serupa. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kemampuan sumber daya manusia, dan kejelasan tujuan anggaran secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja OPD di Kota Palembang.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran.*

Abstract

The purpose of the study was to determine organizational commitment, human resource capabilities, budget appraisal and budget target clarity affect the performance accountability of Regional Organizations (OPD) in Palembang City in 2024, totaling 32 OPDs. This study uses saturated sampling sample collection techniques. Data analysis using multiple linear regression using raw data and data hypothesis testing tools with Statistical Products and Services Solutions (SPSS) software version 26. The results of several hypothesis tests show that the variables that have a positive and significant influence on OPD performance accountability in Palembang City are: organizational commitment, human resource capabilities, and clarity of budget targets. The results of hypothesis testing in this study are simultaneously similar. The conclusion of this study shows that organizational commitment, human resource capabilities, and clarity of budget objectives together have a significant and positive influence on OPD performance accountability in Palembang City.

Keywords: *Organizational Commitment, Human Resources Competency, Clarity of Budget Targets.*

1. PENDAHULUAN

Sebagai salah satu organisasi sektor publik, pemerintah daerah harus bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendorong pemerintah daerah untuk secara bertahap beradaptasi terhadap perubahan kondisi lingkungan agar dapat memberikan layanan yang wajar, adil, dan efisien. Perpres

Nomor 29 Tahun 2014 diterbitkan kepada pemerintah pada tahun 2010 sebagai upaya untuk menjamin akuntabilitas aparatur pemerintah daerah. Salah satu cara untuk memastikan tugas diselesaikan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan adalah berdasarkan akuntabilitas kinerja. Laporan keuangan memungkinkan masyarakat menilai sejauh mana akuntabilitas suatu perangkat

daerah ataupun organisasi perangkat daerah bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pertanggungjawaban ini berkaitan dengan tujuan utama pemerintahan, yakni menghasilkan pemerintahan yang baik, yang sering disebut dengan istilah *good governance*. Akuntabilitas kinerja merupakan komponen penting dalam memberikan pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran yang berhak diketahui publik. Dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan perencanaan terhadap tiga pilar tata kelola yang baik, yakni partisipasi, transparansi, serta akuntabilitas. Alat ukur guna mewujudkan tata pemerintahan yang baik dengan mengelola nilai-nilai akuntabilitas dan keterbukaan adalah Laporan Kinerja Pemerintah. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, Laporan Kinerja ialah suatu kerangka yang memberikan penjelasan secara jelas dan menyeluruh mengenai besaran cuti terkait pekerjaan yang dibagikan menurut jadwal kerja yang dituangkan dalam kerangka Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN/APBD). Anggaran berfungsi sebagai landasan untuk mengevaluasi seberapa baik pemerintah mengelola keuangan publik, dan anggaran harus menyediakan data keuangan yang konsisten, akurat, dapat diandalkan, dan tepat waktu. Perbandingan antara APBD dengan kinerja daerah diperlukan untuk mengetahui efektivitas kinerja instansi pemerintah.

Salah satu instrumen krusial dalam restrukturisasi birokrasi pemerintahan adalah pembentukan Sistem Akuntabilitas Pegawai Sektor Publik (SAKIP). Untuk memastikan baik atau tidaknya kinerja suatu instansi pemerintah, maka penyusunan SAKIP yang selanjutnya berbentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) akan dikaji serta dinilai. Pemerintah diharapkan senantiasa memberikan informasi yang terbuka kepada masyarakat agar masyarakat mampu menjadi kelompok terinformasi yang mampu memberi saran dan komentar kepada pemerintah. Untuk membantu tata kelola yang efektif, data yang diberikan juga harus bertanggung jawab. Komponen SAKIP terdiri atas perencanaan kinerja yang mempunyai bobot penilaian sejumlah 30%, pelaporan kinerja sejumlah 15%, pengukuran kinerja sejumlah 25%, dan evaluasi sejumlah 10%

sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemberdayaan. Peraturan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015. Kinerja dinilai berdasarkan prestasi yang mempunyai bobot 20%. Nilai yang dipakai untuk menentukan keberhasilan suatu laporan AKIP akan dihasilkan berdasarkan lima unsur dasar pengelolaan kinerja pemerintah. Berdasarkan pemberitaan tanggal 31 Oktober 2022 di <https://palembang.go.id>, Pemkot Palembang mendapat predikat “B” yang berarti belum mampu mencapai tujuannya yaitu 60–70. Berdasarkan hasil evaluasi, Pemkot Palembang dinilai “Baik” dari segi efektifitas dan efisiensi, namun belum mampu memperoleh predikat “A” yang merupakan nilai tertinggi dalam penilaian kinerja pemerintah daerah dengan skor dari 80-90. Meskipun penerapan AKIP saat ini hanya berada pada kategori “B”, namun masih jauh dari tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, tujuan didapatinya penelitian ini yakni guna menguji elemen-elemen yang berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja di Kota Palembang.

Komitmen organisasi yang merupakan salah satu modal dasar yang membantu seseorang atau organisasi mewujudkan tujuannya, merujuk pada salah satu faktor yang diperkirakan mendapat pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja organisasi pemerintah daerah guna mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik. Kemampuan menerima akuntabilitas atas pekerjaan yang diberikan kepada individu dalam perusahaan merupakan faktor penentu dalam memilih komitmen organisasi. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, begitu pula kualitas kerja. Menurut penelitian Arjuna dkk. (2019), komitmen organisasi meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selain itu, elemen lain yang dapat memberikan dampak adalah penetapan tujuan anggaran yang jelas untuk memastikan dana digunakan secara efisien. Menurut temuan penelitian Fadila & Budiwitjacksono (2022), tujuan anggaran yang jelas berdampak baik pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini hendaknya bermanfaat guna memperluas pengetahuan ilmiah, menjadi bahan bacaan bagi para ilmuwan, dan menjadi pedoman bagi peneliti lain yang bekerja di bidang terkait. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran dan penyempurnaan untuk penilaian akuntabilitas

kinerja pemerintah kota Palembang. Penelitian ini mempunyai tujuan guna memahami serta menguji pengaruh secara simultan dan parsial pada akuntabilitas kinerja OPD Kota Palembang terhadap komitmen organisasi dan kejelasan sasaran anggaran.

2. TELAHAH LITERATUR

A. Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Landasan teori operasi bisnis perusahaan saat ini adalah teori keagenan. Kombinasi teori keputusan, teori sosiologi, teori ekonomi, serta teori organisasi menjadi basis teori ini. Prinsip dasar teori ini adalah wewenang diberikan oleh salah satu pihak (investor) yaitu prinsipal dan wewenang diterima oleh pihak lain (manajer) yaitu *agency* melalui suatu kontrak kerja sama yang dikenal dengan nama "Nexus". Kontrak" (Candra, 2016).

Keterkaitan antara agen dan prinsip inilah yang memunculkan teori keagenan. Agen mempunyai kontrak dengan prinsipal untuk melakukan aktivitas tertentu, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan dari prinsipal. Merupakan tanggung jawab prinsipal guna membayar agen berdasarkan jasa yang diberikan agen. Konflik keagenan muncul ketika terdapat perbedaan kepentingan antara prinsipal dan agen. Penghasilan maksimum adalah hal yang diinginkan oleh prinsipal dan agen. Penghindaran risiko adalah tujuan lain yang dimiliki oleh prinsipal dan agen (Belkaoui dalam Bandariy, 2011:14). Selain itu, menurut teori keagenan, agen sering kali bersifat oportunistik dan memiliki penghindaran risiko (Bandariy, 2011:15). Dalam kapasitasnya sebagai eksekutif, pemerintah daerah memikul tanggung jawab tidak hanya untuk menyediakan laporan keuangan yang akurat dan komprehensif tetapi juga untuk memfasilitasi akses terbuka terhadap laporan-laporan tersebut bagi para pemangku kepentingan.

Hubungan antara teori keagenan dengan penelitian ini adalah pemerintah berfungsi sebagai agen (manajer pemerintahan), yang harus memilih taktik tertentu sehingga bisa memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sebagai prinsipal. Pihak prinsipal tentu ingin agennya bekerja dengan baik, dan salah satu cara guna mengukur berhasil atau tidaknya ialah melalui laporan keuangan dan pelayanan prima; namun demikian, strategi

pemerintah berperan dalam laporan dan pelayanan yang baik. Jika Pemerintah berkinerja dengan baik, maka masyarakat akan mempercayainya. Kesimpulannya, kepercayaan masyarakat kepada terhadap pemerintah selaku agen akan dipengaruhi oleh strategi yang dipilih.

B. Akuntabilitas Kinerja Innstansi Pemerintah

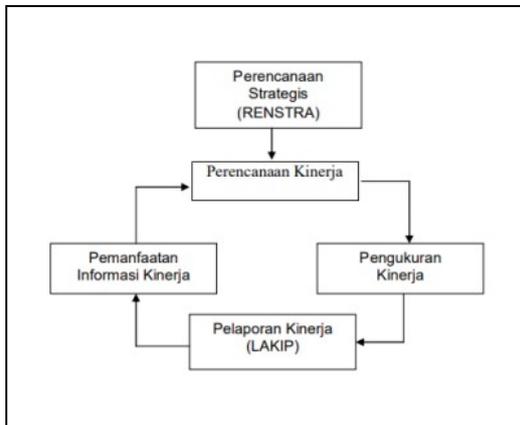
Akuntabilitas secara hafiah berarti tanggung jawab. Menurut Mardiasmo (2018:27), akuntabilitas mengacu pada tugas wali (agen) untuk memberikan laporan yang mencakup semua tanggung jawab dan kegiatannya kepada prinsipal, yang memiliki hak serta kekuasaan guna meminta akuntabilitas. itu. Kinerja sebagaimana dimaksud pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 adalah hasil tindakan atau program yang sudah ataupun akan dilaksanakan dengan menggunakan anggaran yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang dapat diukur.

Menurut Pasal 1 terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia, Menteri Pertahanan Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Nomor 16 Tahun 2017: "Akuntabilitas Kinerja adalah pelaksanaan kewajiban suatu instansi untuk menyelenggarakan akuntabilitas pemerintah. atas berhasil atau tidaknya pelaksanaan dan kegiatan apa yang telah diselesaikan "telah dilaksanakan" diwajibkan oleh pihak-pihak yang diaudit dengan menggunakan Sasaran Sasaran/Kinerja yang sudah diselesaikan oleh Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dan telah diselesaikan tepat waktu.

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menurut Pusdiklatwas BPKP (2011) merupakan suatu struktur, alat, dan pendekatan akuntabilitas yang pada dasarnya terdiri dari tahapan yaitu:

1. Memilih pendekatan perencanaan strategis.
2. Pelaporan kinerja.
3. Evaluasi kinerja.
4. Memanfaatkan data kinerja untuk meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

Rangkuman kelayakan pegawai pemerintah dapat dilihat di bawah ini:



Sumber: Pusdiklatwas BPKP (2013)

Gambar 1
Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Dapat dilihat pada gambar 1, Pembuatan Perencanaan Strategis (RENSTRA) yang mencakup pembuatan visi, misi, sasaran, serta tujuan serta pemilihan pendekatan yang akan dipakai guna meraih tujuan yang sudah ditentukan, sebagaimana siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. tujuan. Rencana kinerja tahunan, yang dibuat setiap tahunnya, kemudian merinci mengenai perencanaan strategis ini. Rencana kinerja ini menguraikan keseluruhan sasaran kinerja keluaran/*outcome* yang harus dipenuhi dari seluruh tujuan strategis untuk tahun yang bersangkutan, beserta pendekatan yang akan membantu mencapainya. Rencana kinerja ini berfungsi sebagai standar yang dipergunakan guna mengevaluasi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

C. Komitmen Organisasi

Menurut Arjuna & Putri (2019), komitmen organisasi sebagai praktik yang memfasilitasi kelancaran operasional organisasi dengan menerapkannya pada semua individu, termasuk atasan dan bawahan. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dan menghasilkan kinerja yang unggul dibandingkan dengan bisnis tanpa komitmen organisasi. Selanjutnya, Yusni (2022) mengklarifikasi bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam upaya menghentikan kecurangan dalam suatu

organisasi. Cara lain untuk memikirkan komitmen organisasi adalah sebagai komitmen kolektif yang dibuat oleh semua orang yang bekerja sama untuk menjalankan organisasi.

Menurut Stephen P. Robbins (2015) dalam Yusuf & Syarif (2018), mengungkapkan bahwasanya ada 3 jenis dimensi komitmen organisasi sebagai berikut Komitmen normative (*normative commitment*) Komitmen efektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

D. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil guna melaksanakan tugas serta jabatan secara profesional, efektif, dan efisien.

Kemahiran dicirikan sebagai kapasitas untuk melaksanakan fungsi pekerjaan sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan tentang tempat kerja. Menurut *International Federation of Accountants* (IFAC) untuk menunjukkan kemahiran yang relevan dengan posisinya, seorang Akuntan profesional wajib mempunyai:

- (a) Keahlian profesional yang penting.
- (b) Kompetensi profesional.
- (c) Nilai, etika serta sikap profesional.

E. Kejelasan Sasaran Anggaran

Saifrizal (2019) menegaskan bahwa agar perencanaan anggaran daerah dapat menentukan tujuan kinerja secara efektif, anggaran daerah wajib bisa dijadikan sebagai standar untuk meraih kinerja yang diantisipasi. Kemampuan pejabat untuk mengembangkan anggaran sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai lembaga pemerintah bergantung pada kejelasan target anggaran. Implementasi anggaran akan dibuat bingung oleh tujuan yang tidak jelas, dan para pekerja mungkin menjadi tidak puas dengan hasil pekerjaannya. Akibat hal ini, para pelaksana anggaran kehilangan motivasi untuk memenuhi standar kinerja.

Steers dan Porter (1976:129) menyatakan bahwa ciri-ciri utama anggaran adalah sebagai berikut:

- a. Sasaran harus spesifik, bukan samar-samar
- b. Sasaran harus tegas namun dapat disampaikan.

Menurut Mardiasmo (2019:78), fungsi anggaran adalah Rangkuman kelayakan pegawai pemerintah dapat dilihat di bawah ini:

1. Anggaran sebagaimana alat eksplorasi;
2. Anggaran untuk pembangunan; dan
3. Anggaran sebagaimana alat untuk menghitung waktu penukaran mata uang.
4. Anggaran sebagaimana senjata politik
5. Anggaran sebagaimana alat komunikasi dan kolaborasi
6. Anggaran sebagaimana alat analisis pekerjaan
7. Menggunakan anggaran sebagaimana motivator
8. Memanfaatkan anggaran untuk menghasilkan ruang publik

F. Kerangka Teoritis dan Perumusan Hipotesis

Komitmen organisasi, menurut Mowday dkk. (1979), adalah sejauh mana seorang individu memandang dirinya sebagai anggota organisasi. Identifikasi ini dapat ditunjukkan dengan kemauan dan kesediaan untuk melakukan upaya, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. sangat menghormati nama organisasi dan ingin mempertahankan status keanggotaannya. Kemampuan untuk menerima akuntabilitas atas pekerjaan yang diberikan kepada individu di dalam perusahaan merupakan faktor penentu dalam memilih komitmen organisasi. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, begitu pula kualitas kerja. Pembeneran di atas konsisten dengan penelitian Arjuna dkk. (2019), temuannya memperlihatkan bahwasanya Komitmen organisasi meningkatkan kemampuan bekerja di instansi pemerintah. Namun hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilangsungkan oleh Fuliantira (2022) yang menjelaskan bahwa dedikasi organisasi tidak banyak berpengaruh atas kemampuan melaksanakan tugas pemerintahan.

Karena sumber daya manusia wajib dikelola sebaik mungkin sehingga bisa berkontribusi seefektif mungkin dalam meraih tujuan organisasi, sumber daya manusia ialah komponen penting pada perusahaan mana pun. Salah satu prioritas utama adalah memastikan pejabat pemerintah yang memiliki kompetensi

tinggi juga dapat bekerja dengan baik. Untuk itu, setiap pegawai OPD wajib meningkatkan kompetensinya guna mengoptimalkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Hal ini selaras dengan penelitian Ernawati (2022) yang memperlihatkan didapatinya pengaruh positif serta signifikan kompetensi sumber daya manusia atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Artinya, kinerja pemerintah akan semakin baik jika sumber daya manusianya semakin kompeten, dan sebaliknya. Kinerja pemerintah menurun seiring dengan menurunnya sumber daya manusia. Karena kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kesanggupan organisasi pemerintah dalam meminta pertanggungjawaban instansi pemerintah atas kinerjanya dan merupakan salah satu faktor penentu kinerja akhir. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Fadila & Budiwitjacksono (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan antara akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan kualitas sumber daya manusia.

Kemampuan pejabat guna mengembangkan anggaran sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai lembaga pemerintah bergantung pada kejelasan target anggaran. Implementasi anggaran akan dibingungkan oleh tujuan yang tidak jelas, dan para pekerja mungkin menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Mulyadi dkk. (2018), sejauh mana target anggaran dirinci secara tepat dan mendalam maka pihak yang bertanggung jawab agar meraih tujuan untuk memahaminya disebut kejelasan target anggaran. Dengan didapatinya target anggaran yang jelas maka bakal lebih mudah guna mempertanggungjawabkan keberhasilan pelaksanaan misi organisasi saat meraih tujuan yang sudah diputuskan dan meningkatkan akuntabilitas kinerja. Penelitian Fadila dkk (2022) mendukung hal tersebut, memperlihatkan bahwasanya kejelasan tujuan anggaran berdampak positif pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sebaliknya, temuan Pratama et al. (2019) memperlihatkan bahwasanyasanya kejelasan target anggaran tidak berdampak pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas, yakni penelitian terhadap potensi hubungan sebab-akibat antar variabel sehingga

peneliti dapat meramalkan hubungan tersebut untuk mengidentifikasi kategorisasi variabel. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menggunakan persamaan regresi berganda untuk mengolah data primer yang diperoleh pada jawaban responden pada kuesioner yang dikirimkan langsung kepada mereka. Data dan temuan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menjawab rumusan masalah saat ini.

Objek penelitian ini di kota Palembang yaitu pada 32 OPD yang ada di kota Palembang. Waktu penelitian dilangsungkan pada bulan Mei sampai Juni tahun 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini OPD pada pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dengan jumlah keseluruhan 32 OPD. Sampel dari penelitian ini adalah Badan, Dinas, Sekda dan Inspektorat Pemerintah kota Palembang. Sampel yang diambil pada penelitian ini ialah 6 orang di setiap OPD, maka dari itu jumlah simple dalam penelitian ini adalah $6 \times 32 = 192$ orang yang terdiri atas Sekretaris Dinas, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian (perencanaan, keuangan, dan pelaporan) dan Bendahara.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2019:194) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara dan apabila dilihat dari sumbernya pengumpulan data dapat menggunakan dua sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

Maka dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu dengan cara menyebar kuisisioner ke audiens yang mana dari hasil data yang kumpulkan akan dikelola kembali oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:480–492), “Analisis data merupakan yakni proses sistematis pengumpulan dan pengorganisasian data dari berbagai sumber seperti lapangan, wawancara serta dokumentasi. satuan, menganalisisnya, memahaminya, mengelompokkan informasi penting dengan informasi kurang penting, dan mengidentifikasi pola-pola agar diri sendiri dan orang lain bisa lebih mudah memahaminya.” Analisis regresi garis regresi merupakan metode analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini.

Perangkat lunak SPSS dipergunakan guna mengorganisasikan data yang diperoleh secara terorganisir, menyempurnakan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dibahas sebelumnya.

Regresi berganda terhadap akuntabilitas instansi pemerintah berpengaruh dengan gambaran menyeluruh mengenai organisasi, kompetensi sumber daya manusia, serta kejelasan target anggaran. Sampel ini mampu dipergunakan guna menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

α = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Komitmen Organisasi (X1), Kompetensi Akuntansi Sumber Daya Manusia (X2), dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X3)

E = *Error term*

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS STATISTIK

Statistik deskriptif merujuk pada metode statistik yang dipergunakan guna menganalisis dan menjelaskan data yang sudah diakumulasikan, tanpa bertujuan guna membuat kesimpulan umum ataupun generalisasi. seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:206). Analisis data berdasarkan standar deviasi, maksimum, minimum, dan deviasi keseluruhan semua akan dilaporkan. Tabel statistik data ditampilkan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas Kinerja (Y)	182	25	50	42.03	4.120
Komitmen Organisasi (X1)	182	22	45	37.52	3.500
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	182	16	30	24.76	2.656
Kejelasan Sasaran Anggaran (X3)	182	16	30	25.89	2.520
Valid N (listwise)	182				

Berdasarkan pengujian statistik deskriptif yang disajikan dalam tabel 1 bisa dijelaskan sebagai berikut:

a. Akuntabilitas Kinerja (Y)

Nilai akuntabilitas kinerja berkisar antara 25 pada nilai terendah hingga 50 pada nilai tertinggi, dengan mean sejumlah 42,03 dan standar deviasi sejumlah 4,120. Nilai rerata dan deviasi standar Akuntabilitas Kinerja memperlihatkan bahwasanya data terdistribusi dengan baik, dengan rerata lebih tinggi dari standar deviasi.

b. Komitmen Organisasi (X₁)

Nilai komitmen organisasi berkisar antara 22 hingga 45, dengan mean sejumlah 37,52 dan standar deviasi senilai 3.500. Nilai rerata serta deviasi standar Akuntabilitas Kinerja memperlihatkan bahwasanya data terdistribusi dengan baik, dengan nilai rerata lebih tinggi dari standar deviasi.

c. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X₂)

Sistem Pengendalian Intern: 16 adalah nilai minimum; 30 adalah yang tertinggi. Jika standar deviasinya 2,656, maka meannya adalah 24,76. Karena nilai *mean* lebih tinggi dari standar deviasi, maka nilai *mean* dan standar deviasi dalam sistem pengendalian internal memperlihatkan bahwasanya data

terdistribusi dengan baik. Dengan standar deviasi sejumlah 2,656 maka nilai rerata atau mean sejumlah 24,76. Karena nilai rerata lebih tinggi dari standar deviasi, maka nilai rerata dan standar deviasi sistem pengendalian internal memperlihatkan bahwasanya data terdistribusi dengan baik.

d. Kejelasan Sasaran Anggaran (X₃)

Nilai Kejelasan Sasaran Anggaran minimal dan tertinggi masing-masing sejumlah 16 dan 30 dengan rerata (mean) sejumlah 25,89 serta standar deviasi sejumlah 2,520. Karena nilai rerata lebih tinggi dari standar deviasi, maka nilai rerata serta standar deviasi untuk kejelasan tujuan anggaran memperlihatkan bahwasanya sebaran datanya baik.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:121) “Validitas instrumen yang baik ialah alat ukur yang dapat secara valid menghasilkan data yang diinginkan. Validitas tersebut memperlihatkan bahwasanya instrumen tersebut mampu dipergunakan guna menyesuaikan variabel yang harus dimasukkan dengan benar. Untuk meningkatkan validitas digunakan korelasi bivariat antara setiap skor indikator dengan skor keseluruhan. Hasil analisis korelasi bivariat dapat dipahami dengan melihat keluaran alpha Cronbach. Uji ini menyetarakan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel pada taraf signifikansi -0,05 dan penyebut $dk = n - 2$, jika nilai r-hitung lebih besar ataupun sama dengan nilai r-tabel yang disebutkan sah.

Perolehan Keabsahan dk :

$$N - K = 182 - 2 = 180$$

Nilai T-Tabel (Valid) : 0,1455

Di penelitian ini adanya validitas tiap-tiap pertanyaan di kuesioner yang dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Akuntabilitas Kinerja (Y)	Y1.1	0,456	0,1455	Valid
		Y1.2	0,669	0,1455	Valid
		Y1.3	0,513	0,1455	Valid
		Y1.4	0,669	0,1455	Valid
		Y1.5	0,641	0,1455	Valid
		Y1.6	0,662	0,1455	Valid
		Y1.7	0,617	0,1455	Valid
		Y1.8	0,414	0,1455	Valid
		Y1.9	0,505	0,1455	Valid
		Y1.10	0,591	0,1455	Valid
2	Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,407	0,1455	Valid
		X1.2	0,545	0,1455	Valid
		X1.3	0,592	0,1455	Valid
		X1.4	0,626	0,1455	Valid
		X1.5	0,616	0,1455	Valid
		X1.6	0,540	0,1455	Valid
		X1.7	0,576	0,1455	Valid
		X1.8	0,432	0,1455	Valid
		X1.9	0,473	0,1455	Valid
3	Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	X2.1	0,316	0,1455	Valid
		X2.2	0,597	0,1455	Valid
		X2.3	0,585	0,1455	Valid
		X2.4	0,689	0,1455	Valid
		X2.5	0,697	0,1455	Valid
		X2.6	0,651	0,1455	Valid
4	Kejelasan Sasaran Anggaran (X3)	X3.1	0,409	0,1455	Valid
		X3.2	0,466	0,1455	Valid
		X3.3	0,459	0,1455	Valid
		X3.4	0,650	0,1455	Valid
		X3.5	0,771	0,1455	Valid
		X3.6	0,688	0,1455	Valid

Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya item-item pertanyaan yang dipakai pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang beragam sesuai dengan nilai Cronbach Alpha yang didapat. Dengan begitu, instrumen yang digunakan dapat dianggap cukup reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengukuran variabel-variabel tersebut, memberikan keyakinan bahwa data reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan begitu, dalam studi kasus penelitian ini, beberapa item pertanyaan

Dari hasil pengolahan diatas dapat diambil suatu keputusan bahwa akuntabilitas kinerja, komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran serta kompetensi sumber daya manusia dengan berpedoman pada teori di atas, diperoleh hasil yang valid dan lolos uji validitas sebab memiliki nilai R- Hitung > R-Tabel pada setiap indikator.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan mengukur reliabilitas memakai uji statistik Cronbach Alpha (α). Uji reliabilitas dilangsungkan pada item-item yang disebutkan valid dalam uji validitas sebelumnya. Instrumen atau pertanyaan dinyatakan kurang reliabel apabila nilai koefisien Cronbach Alpha < 0,60, sedangkan nilai koefisien Cronbach Alpha sejumlah 0,7 dianggap bisa diterima, dan nilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,8 dianggap baik. Hasil uji reliabilitas untuk variabel independen, dan dependen dijabarkan secara rinci pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

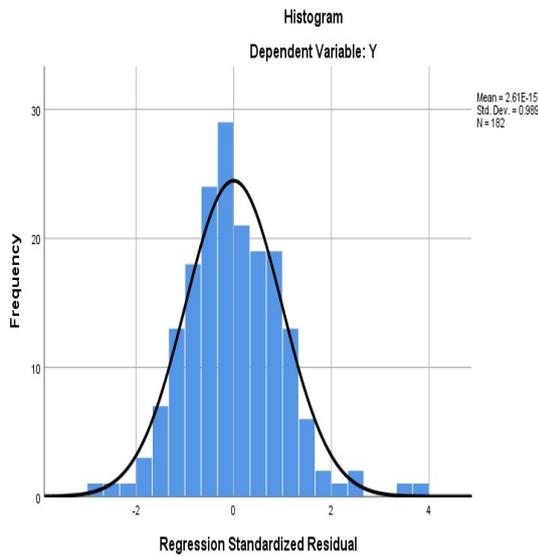
Variabel	N of Items	Cornbach Alpha	Nilai Kritis	Pengambilan Keputusan
Akuntabilitas Kinerja (Y)	10	0,772	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	9	0,688	0,60	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	6	0,624	0,60	Reliabel
Kejelasan Sasaran Anggaran (X3)	6	0,603	0,60	Reliabel

yang telah dirumuskan oleh peneliti menunjukkan konsistensi yang kuat dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Pada dasarnya uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi, variabel dependen serta variabel independen mempunyai distribusi normal. Uji normalitas ini dilaksanakan dengan bantuan

IBM Statistic versi 26. Data mampu disbeutkan berdistribusi normal ketika nilai Asymp Sig (2 tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-smirnov > 0,05. Ketika nilai Sig < 0,05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas histogram tersaji dalam gambar 2.



Sumber: Ekstraksi data peserta dari SPSS 26 tahun 2024

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Terlihat jelas dari gambar 4.1 bahwa lekukan di atas merupakan bentuk loop, bukan lekukan yang condong ke kulit, kiri, atau kata lainnya. Oleh sebab itu, mampu disimpulkan bahwasanya data yang dipakai pada analisis mempunyai distribusi normal. Berikut hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yang ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		182
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17124532
	Most Extreme Differences	Absolute
Positive		.051
Negative		-.034
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Ekstraksi data peserta dari SPSS 26 tahun 2024

Hasil Uji One Kolmogorov-Smirnov Sample Tabel 4.10 memperlihatkan bahwasanya tingkat signifikansi (Asymp. Sig., 2-tailed) atau p-value pada penelitian ini mendapati nilai lebih dari ataupun sama dengan 0,05 atau sekitar 0,200. Berdasarkan asumsi bahwa data berdistribusi normal, data yang tersedia dapat digunakan dalam statistik untuk melakukan analisis yang lebih menyeluruh.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai guna memperkirakan adanya ketergantungan antara variabel independen dan variabel terikat dalam suatu model regresi. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya tidak memperlihatkan didapainya korelasi antara variabel independen. Bebas adalah variabelnya. Analisis dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan non linier antara ambang batas toleransi dengan variabel keterikatan (indeks) dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Rentang toleransinya yakni 0 sampai 10, dengan VIF sedikit kurang dari 10. Hasil uji multilinearitas mampu diketahui pada Tabel 5 di berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.476	1.225		-1.205	.230		
	Komitmen Organisasi	.499	.050	.424	9.903	.000	.348	2.877
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.759	.057	.489	13.291	.000	.469	2.133
	Kejelasan Sasaran Anggaran	.232	.055	.142	4.236	.000	.569	1.758

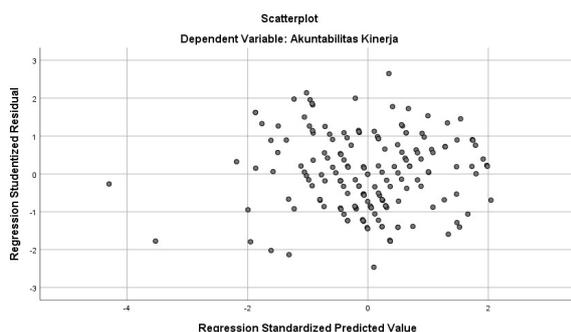
a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

Sumber: Ekstraksi data peserta dari SPSS 26 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5 terlihat toleransi variabel X1 berkisar 0,348% ataupun kurang dari 0,10, serta VIF-nya kurang lebih 2,878% atau kurang dari 10. Toleransi variabel X2 berkisar 0,469) ataupun kurang dari 0,10 , serta VIF variabel X2 kurang lebih 2,133 atau kurang dari 10. Toleransi variabel X3 berkisar 0,569 atau kurang dari 0,10, sedangkan VIF variabel X3 kurang lebih 1,758 atau kurang dari 10. Dengan begitu, mampu disimpulkan bahwasanya tidak terdapat permasalahan multilinearitas antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas yakni guna mengetahui ada tidaknya variasi ketidaksamaan antar sisa dalam satu kali pengamatan. kepengamatan yang berbeda (nilai errornya) dalam model regresi. Yang dimaksud dengan “homokedastisitas” adalah variasi dari sisa satu pengamatan yang tetap, sedangkan istilah “heteroskedastisitas” merujuk pada variasi yang berbeda-beda. Variasi tersebut mampu diamati pada gambar 3 berikut:



Sumber: Ekstraksi data peserta dari SPSS 26 tahun 2024

gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut hasil analisis SPSS yang ditampilkan pada Gambar 3, titik-titik data belum membentuk pola garis yang jelas dan tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan begitu, distribusi titik-titik tersebut di sekitar angka 0 pada sumbu Y memperlihatkan bahwasanya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini mempergunakan model regresi berganda guna mengevaluasi dampak variabel Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Sasaran Anggaran pada Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang, dengan bantuan software SPSS versi 26. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.476	1.225	1.205	.230	
Komitmen Organisasi	.499	.050	.424	9.903	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.759	.057	.489	13.291	.000
Kejelasan Sasaran Anggaran	.232	.055	.142	4.236	.000

Sumber: Output pengolahan data peneliti dari SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, menurut Priyatno (2018:62) dalam kolom *unstandardized coefficient* bagian B didapat model persamaan regresi linear berganda berikut:

$$Y = -0,711 + 0,257X_1 + 0,515X_2 + 0,161X_3 +$$

Persamaan regresi yang diperoleh dapat Berikut ini yang bisa dipakai untuk menjelaskan regresi yang dialami:

1. Koefisien determinasi yang berada pada kisaran -0,711 dapat diperoleh tanpa adanya variabel yang berhubungan dengan pengetahuan organisasi, kompetensi SDM, penjelasan anggaran, dan evaluasi anggaran. Dengan begitu variabel ketersediaan tenaga kerja mengalami penurunan sekitar 71,1%.
2. Koefisien determinasi variabel komitmen organisasi sejumlah 0,2577 memperlihatkan adanya korelasi positif antara variabel komitmen organisasi dengan variabel jadwal kerja. Dengan begitu, ketika variabel komitmen organisasi bertambah sejumlah 1%, maka variabel jadwal kerja akan meningkat sejumlah 25%.
3. Koefisien determinasi regresi antara human skill total dengan variabel perolehan keterampilan yang kurang dari 0,515 persen menjelaskan didapatnya hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Artinya, jika terjadi penurunan minimal sejumlah 1% pada variabel kompetensi sumber daya manusia, maka variabel

kompetensi pekerja bakal mendapati penurunan minimal sejumlah 51,5%.

- Koefisien determinasi regresi antara variabel sasaran anggaran dan akuntabilitas kinerja memperlihatkan didapatinya hubungan positif; Artinya, jika terdapat peningkatan sejumlah 1% pada variabel sasaran anggaran, maka variabel akuntabilitas kinerja juga akan meningkat sejumlah 16,1%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari probabilitas deterministik adalah untuk mengestimasi beberapa variabel independen signifikan yang bisa dipakai untuk menjelaskan variabel dependen, baik secara parsial ataupun simultan (Ghozali, 2018:46). Hasil uji koefisien determinan (R²) ditunjukkan pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.885	1.39795

Sumber: Ekstraksi data peserta dari SPSS 26 tahun 2024

Berdasarkan koefisien determinasi yang ditentukan diperoleh nilai Adjusted R Square sejumlah 0,917. Dengan begitu, rerata deviasi yang didapatkan dari variabel Komitmen Organisasi, Kompetensi Manusia, Analisis Anggaran, dan Evaluasi Anggaran adalah sekitar 91,7%. Artinya sekitar 8,3% data terpengaruh dari faktor lain yang belum diteliti di penelitian ini.

Hasil Uji t (Parsial)

Analisis regresi parametrik (Uji t) dilakukan terhadap variabel-variabel independen: komitmen organisasi (X1), kompetensi SDM (X2), dan pemahaman *angle of attack* (X3). Hal ini dilakukan untuk menilai hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya. Bisa dijelaskan bahwasannya variabel X mempunyai dampak signifikan pada variabel Y. Ketika nilai thitung lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka bisa dibentuk hipotesis. Tabel dengan jumlah observasi (n) = 182, variabel dasar (k) = 5 dan koefisien (α) = 5% maksimal 1,973457. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Paersial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-	1.225		-	.230
Komitmen Organisasi	1.476	.499	.424	9.903	.000
Kompetensi Sumber Daya Manusia	.759	.057	.489	13.291	.000
Kejelasan Sasaran Anggaran	.232	.055	.142	4.236	.000

Sumber: Output pengolahan data peneliti dari SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 8 di atas mampu disimpulkan bahwasanya Organisasi Komite (X1) mempunyai skor thitung sekitar 9,903. Hasil yang diperoleh untuk Tabel adalah sejumlah 1,973457. Karena thitung > ttabel (9,903 > 1,973457), maka Ho dan Ha dapat diidentifikasi sebagai biddinkai. Oleh karena itu, Komite Organisasi (X1) bisa menjelaskan pengaruh yang positif serta signifikan secara statistik pada Persyaratan Tempat Kerja (Y).

Indeks Prestasi Kerja Manusia (X2) berkisar 13.291. Hasil yang didapatkan pada Tabel adalah sejumlah 1,973457. Karena thitung > ttabel (13,291 > 1,973457), maka dapat ditentukan Ho tolak dan Ha diterima. Dengan cara ini, hal ini dapat didesentralisasi. Kapabilitas Sumber Daya Manusia (X2) mendapati dampak yang signifikan serta positif secara statistik pada Ketergantungan di Tempat Kerja (Y).

Ketebalan rerata adalah 4,236. Hasil yang diperoleh untuk Tabel adalah sejumlah 1,973457. Karena thitung < ttabel (4.236 < 1,973457), maka bisa disimpulkan Ha terkebiri dan Ho terkebiri. Dengan begitu, diperoleh kesimpulan bahwasanya Kejelasan Sasaran Anggaran (X3) memiliki dampak positif serta signifikan pada Kinerja Akuntabilitas (Y).

Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan (Uji-f) dipergunakan guna menganalisis atau memahami dampak Komitmen Organisasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), Klarifikasi Anggaran Sasaran (X3), dan

Evaluasi Anggaran (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y). Apabila hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis dapat ditolak ataupun dengan kata lain keseluruhan variabel independen dapat dipengaruhi secara negatif oleh seluruh variabel dependen secara bersamaan. Hasil pengkodean simultan (Uji-F) terhadap himpunan variabel independen dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 9:

Tabel 9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2725.003	3	908.334	464.795	.000 ^b
Residual	347.860	178	1.954		
Total	3072.863	181			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kejelasan Sasaran Anggaran, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi

Sumber: Output pengolahan data peneliti dari SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil *output* yang terlihat pada Tabel 9 terlihat bahwa F-hitung berkisar 464,795 dan signifikansi sekitar 0,000. Hal ini memperlihatkan bahwasanya F-hitung 464,795 lebih besar dari F-tabel 2,42. Dengan begitu, dari data tersebut bisa ditunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X3) secara bersama-sama berdampak signifikan pada variabel dependen ialah Akuntabilitas Kinerja (Y).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja

Variabel Komitmen Organisasi pada penelitian ini mendapat nilai signifikan sejumlah 0,000 kurang dari 0,05 sesuai dengan temuan uji hipotesis. Hal ini memperlihatkan bahwasanya variabel tersebut signifikan dan nilai t_{hitung} estimasi (9,903) $>$ t_{tabel} (1,973457). Hasil pengujian hipotesis ini menjelaskan bahwa Akuntabilitas Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Komitmen Organisasi. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima. Hal ini memperlihatkan bahwasanya peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang dapat didorong dengan menggunakan Komitmen Organisasi. Dengan mempraktikkan komitmen organisasi atas

akuntabilitas kinerja, maka kecurangan pada organisasi daerah di Kota Palembang dapat dikurangi. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang kuat dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi, menjadikannya lebih logis, inklusif, dan produktif. Menurut penelitian Lauan Mowday (2019), kemampuan individu dalam mengidentifikasi diri sebagai anggota suatu organisasi merupakan suatu kekuatan yang berkaitan dengan komitmen organisasinya. Kemampuan menerima akuntabilitas atas pekerjaan yang diberikan kepada individu dalam perusahaan merupakan faktor penentu dalam memilih komitmen organisasi. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan meningkat, begitu pula kualitas kerja.

Alasan di atas konsisten dengan penelitian Arjuna dkk. (2019), temuannya memperlihatkan bahwasanya akuntabilitas kinerja lembaga dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Oleh karena itu, tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi berarti tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi terhadap kinerja organisasi pemerintah; di sisi lain, rendahnya tingkat komitmen berarti rendahnya tingkat akuntabilitas. Karena komitmen organisasi mempengaruhi kemampuan organisasi pemerintah dalam meminta pertanggungjawaban instansi pemerintah atas kinerjanya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan hasil kinerja yang dihasilkan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja

Dari temuan analisis data yang belum lengkap diketahui bahwa hasil Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) mendapat nilai t sejumlah 9,903. T tabel menghasilkan nilai sejumlah 1,973457. Hal ini terbukti H_2 diterima dan H_0 ditolak karena $t_{hitung} >$ t_{tabel} (9,903 $>$ 1,973457). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa Akuntabilitas Kinerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2). Hal ini juga menjelaskan bahwa hasil kinerja suatu organisasi meningkat dengan bertambahnya sumber daya manusia, hal menunjukkan korelasi yang kuat antara sumber daya manusia dan akuntabilitas kinerja pada organisasi peralatan daerah di Palembang. Ahar (2017) menyatakan bahwa penggerak dan pilar pendukung utama organisasi pada pencapaian visi, misi, dan tujuannya adalah

kompetensi sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang kompeten wajib digunakan dengan sebaik mungkin agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam perusahaan mana pun.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Ernawati (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan kata lain, semakin kompeten sumber daya manusia maka semakin sukses pula lembaga pemerintah, begitu pula sebaliknya. Rendahnya tingkat kompetensi sumber daya manusia akan mempengaruhi berfungsinya pemerintahan. Karena kompetensi sumber daya manusia mempengaruhi kemampuan organisasi pemerintah dalam meminta pertanggungjawaban instansi pemerintah atas kinerjanya dan merupakan salah satu faktor penentu kinerja akhir

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja

Kejelasan Sasaran Anggaran (X3) menurut hasil uji hipotesis mendapati nilai t-hitung sejumlah 4,236. T tabel menghasilkan nilai sejumlah 1,973457. Hal ini terbukti H3 diterima dan Ho ditolak karena t hitung < t tabel ($4,236 > 1,973457$). Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa Akuntabilitas Kinerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Kejelasan Sasaran Anggaran (X3). Hal ini memperlihatkan bahwasanya tujuan anggaran harus dapat didefinisikan dengan baik. Oleh karena itu, perencanaan anggaran daerah harus mampu menetapkan target kinerja secara tepat agar dapat mencapai tanggung jawab kinerja yang diproyeksikan. Kemampuan pejabat untuk mengembangkan anggaran sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai lembaga pemerintah bergantung pada kejelasan target anggaran.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadila dkk. (2022) yang menjelaskan bahwasanya tujuan anggaran yang jelas memberikan dampak yang menguntungkan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. yang berarti target anggaran yang didefinisikan dengan jelas dan ditetapkan sedemikian rupa sehingga dapat dipahami oleh orang yang bertanggung jawab untuk mencapainya. Penetapan target anggaran yang jelas juga akan mempermudah

penerimaan akuntabilitas atas tercapai atau tidaknya tugas-tugas organisasi yang diperlukan untuk melaksanakan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya guna meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Hasil temuan tabel 9 menunjukkan signifikansi sejumlah 0,000 dan nilai F-hitung masing-masing sejumlah 464,795. Hal ini memperlihatkan bahwasanya terdapat selisih antara F-hitung sejumlah 464,795 dengan F-tabel sejumlah 2,52. Dengan begitu, dari data tersebut mampu disimpulkan bahwasanya variabel dependen yaitu akuntabilitas kinerja (Y) sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), dan kejelasan sasaran anggaran (X3), diambil dan digabungkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2020) menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, evaluasi anggaran, dan kejelasan target. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai Adjusted R Square sejumlah 0,885 semakin menguatkan hal tersebut. akibatnya, sejauh mana variabel Komitmen Organisasi. Demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Evaluasi Anggaran adalah sejumlah 85,5%. Sisanya sejumlah 14,5% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengujian data serta pembahasan terhadap pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan Kejelasan Sasaran Anggaran (X3), terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah pada Kota Palembang yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada organisasi daerah Kota Palembang, komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang kuat terhadap akuntabilitas kinerja. Artinya semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi maka akan menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.
2. Kompetensi sumber daya manusia secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja pada organisasi perangkat daerah Kota Palembang. Hal ini berarti bahwa personel di dalam perusahaan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka jika tingkat kompetensi mereka lebih tinggi.
3. Pada organisasi daerah Kota Palembang, kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap akuntabilitas kinerja. Artinya, akan lebih mudah menerima akuntabilitas atas terlaksana atau tidaknya tugas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan serta meningkatkan akuntabilitas kinerja jika terdapat target anggaran yang jelas.
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, dan Kejelasan Sasaran anggaran, secara simultan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah pada pemerintah kota Palembang. Dari keempat variabel tersebut memperlihatkan bahwasanya semakin baik nilai dari keempat variabel tersebut maka akan meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA (REFERENSI)

- Andi Amirullah Arif Tiro. (2014). *Evaluasi Perkembangan sistem KAP* (Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bantul).
- Arjuna dan A.M.Putri (2019). Reputasi pemerintah Indonesia di kawasan. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- A.Candra (2016). Asimetri Informasi tentang Pembiayaan Pemilikan Rumah. *Jurnal Islam Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 97–107.
- Schindler dan Cooper, 2017. *Metode Penelitian Bisnis edisi kesepuluh*.
- D.P.Ernawati (2022). Mengkaji Unsur-unsur yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah
- ATESTASI: *Journal of Islamic Knowledge*, 5(1), 77-93. Atestasiv5i1.1112 dapat ditemukan di <https://doi.org/10.33096>.
- Budiwitjaksono, G.S., dan Fadila, S.N. (2022). Pemeriksaan kelayakan kerja pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Hukum dan Teknologi Islam*, 1(Ppsp), 231–237.
- Dotulong, L.O.H., Gerung, C.J., dan Raintung, MC (2022). Analisis Hubungan Thl dan Pns dalam Sistem Pendidikan Provinsi Minahasa Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Administrasi*, 10(2), 418. URL-nya adalah 10.35794/emba.v10i2.39416.
- Ghozali (2018). *Aplikasi analisis multivariat menggunakan IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro Badan
- Julita, J., and Hayani, S. (2021). Analyze the Internal Auditing Department's Workforce: Examine the Pemerintah's Pekanbaru Office. *CURRENT: 2(1)*, 78–93, *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*. The URL is 10.31258/jc.2.1.78-93.
- Kennis (2009). The impact of managerial attitudes and performance on the characteristics of budgetary goals. *The Review of Accounting*. [dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf](#) -
- The Kharisma Rahayu, S., P., I., and Yudi, Y. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Regarding the Capability of Workforce for the Jambi Provincial Government (Organization Committee as a Moderating Factor). *Journal of Accounting and Finance Unja*, 6(2), 126–135. In this case, the code is jaku.v6i2.14278.
- BPKP & LAN (2010). *Accountability and Responsible Governance*. The Bank for Exchange and Investment Management.

N. Latifah (2010). Is There Any Opportunity Cost in the Public Sector Application of Agency Theory? Fokus Ekonomi, N, 85–94, volume 5.

Mardiasmo, 2018. Public Sector Accounting.
Andi. F. E. Mbon (2014). Pengaruh Partisipasi Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Dan Penyusunan Anggaran

Saifrizal (2019) *Journal of Management & Business* Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja, Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Kompetensi Aparatur Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Pekalongan). *Journal of Management & Business*, 4(3), 154–163