

**PENGARUH AKUNTABILITAS DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL  
TERHADAP KINEJA PEMERINTAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(Studi empiris pada SKPD di Kabupaten Klaten)**

Harjanti Widiastuti dan Ellinna Dwi Kurnia  
Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRAK**

*This study aims to analyze the Accountability and Internal Control Systems of Government Performance with Organizational Commitment as Moderation Variables. The sampling technique in this study was carried out by means of purposive sampling with certain proposals or considerations. The sample in this study were those who met the specified criteria obtained by 100 respondents. The type of data used is primary data, obtained by distributing questionnaires. The analytical tool used is multiple regression analysis and (MRA) moderation regression analysis with the SPSS 22.0 program.*

*The results of this study indicate that the Internal Control System has a positive effect on Government Performance. However, Accountability has no effect on Government Performance, and Organizational Commitment does not have the ability to strengthen the relationship between the Internal Control System and Government Performance.*

**Keywords:** *Government Performance, Accountability, Internal Control System, and Organizational Commitment.*

**PENDAHULUAN**

Otonomi daerah merupakan suatu cara yang diberikan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah dengan memberikan suatu kepercayaan untuk mengelola daerah

otonomnya sendiri, dan merupakan upaya untuk pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Muncul berbagai masalah jika SKPD tidak mampu menyerap anggaran dengan baik. Menurut website resmi milik Pemerintah Kabupaten Klaten tahun 2018 kinerja pemkab Klaten dinilai masih kurang baik dari tahun ke tahun, seperti pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada masing-masing SKPD masih mendapatkan nilai C.

Pemkab Klaten pada tahun 2017 dan tahun 2018 mengalami kenaikan dengan mendapatkan nilai B namun dianggap belum maksimal, hal ini disebabkan banyak faktor, salah satu faktornya adalah penyerapan anggaran di Kabupaten Klaten yang rendah. Data dari Laporan Realisasi Anggaran Kabupaten Klaten tahun 2017 menunjukkan bahwa terdapat SILPA 2M lebih dengan persentase penyerapan anggarannya 78,21%. Anggaran yang dianggarkan pada tahun 2017 adalah sejumlah 10.670.097.000 namun realisasinya hanya 8.344.593.640.

Fenomena mengenai kinerja suatu satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) masih menarik untuk diteliti dikarenakan masih banyak SKPD yang belum maksimal dalam pengelolaan anggaran. Hal tersebut menjadikan kinerja suatu satuan kerja pemerintah daerah menjadi buruk karena berarti kegiatan dan rencana yang telah dirancang tidak berjalan sesuai dengan kenyataannya.

Kinerja suatu SKPD merupakan tolok ukur untuk mengetahui seberapa bagus kinerja pemerintah daerah, sedangkan baik atau buruknya kinerja tergantung seberapa jauh tercapainya suatu rencana atau aktivitas yang telah dianggarkan dalam mencapai tujuannya. Akuntabilitas menurut Undang-undang No.22 tahun 1999 mewajibkan setiap rencana dan kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Menurut Narsih, (2016), pelaksanaan sistem pengendalian internal seharusnya bertumpu pada keteguhan sistem

pengendalian yang sebelumnya sudah ada dan sudah kokoh yang kemudian dilaksanakan oleh semua elemen dalam suatu organisasi tersebut pada semua aspek.

Kebutuhan setiap elemen dalam menjalankan suatu kegiatan agar kinerja di dalamnya berjalan dengan lancar dan maksimal adalah dengan melibatkan sistem pengendalian internal. Pengendalian yang dilakukan bisa mulai dari awal sampai akhir kegiatan, sehingga mampu mencegah terjadi kecurangan ataupun kebocoran. Hal ini berarti bahwa suatu kinerja dalam organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuannya.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Sistem pengendalian internal yang baik belum tentu menghasilkan kinerja yang baik, karena sistem pengendalian internal merupakan sistem yang dijalankan oleh manusia, sehingga sistem akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh komitmen organisasi dari pelaku-pelaku dalam SKPD tersebut. Menurut Anwar, (2018), komitmen organisasi merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam individu untuk selalu mementingkan kepentingan organisasi.

Peneliti menduga komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap kinerja SKPD. Alasan dugaan tersebut dikarenakan semakin organisasi tersebut atau pegawai memiliki rasa komit yang tinggi terhadap organisasi maka akan melakukan semaksimal mungkin agar tujuan dalam organisasi tercapai dan juga berusaha mematuhi prosedur atau pengendalian yang ditetapkan. Pengendalian internal yang dilakukan dan didukung dengan adanya komitmen organisasi akan membuat suatu kinerja dalam SKPD tersebut berjalan lancar sesuai dengan tujuannya.

Penelitian ini dilakukan juga karena terdapat ketidakkonsistenan pada penelitian-penelitian terdahulu. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem pengendalian Internal, Terhadap Kinerja SKPD dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderasi (studi pada Pemerintah Kabupaten Klaten)”.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Astini dkk., (2014) dengan judul “Akuntabilitas Publik, kejelasan sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja SKPD”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menambahkan variabel moderasi yaitu komitmen organisasi karena diduga dapat menghubungkan ketidakkonsistenan pengaruh sistem pengendalian internal dengan kinerja SKPD.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Teori Pelayanan (*Stewardship*)**

Menurut (Donaldson & Davis, 1991), *Teori Stewardship* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini menjelaskan situasi dimana *steward* sebagai SKPD dan *Principal* sebagai masyarakat, hal ini berarti bahwa *steward* atau SKPD bertindak untuk kepentingan bersama.

#### **1. Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja SKPD**

Akuntabilitas publik merupakan suatu prinsip pertanggungjawaban kepada publik. Pertanggungjawaban kepada publik dimulai dari proses awal hingga terlaksananya semua kegiatan (Setiyawan & Safri, 2016). Penerapan pertanggungjawaban dari awal berupa penjabaran yang jelas mengenai rencana dan realisasi dana membuat masyarakat percaya sepenuhnya terhadap SKPD. Adanya kepercayaan tinggi yang diberikan masyarakat terhadap SKPD akan menimbulkan rasa ingin bekerja keras dan maksimal karena merasa diberikan kepercayaan penuh oleh masyarakat. Dari uraian maka hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah.

#### **2. Pengaruh Sistem Pengendalian internal terhadap kinerja SKPD**

Sistem pengendalian internal memiliki tujuan agar suatu organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Adanya pengendalian internal dalam suatu SKPD akan membuat SKPD tersebut lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan ketika SKPD melakukan sistem pengendalian internal berupa lingkungan pengendalian dan penilaian risiko. Risiko yang dapat diidentifikasi maka akan meminimalisir kecurangan yang akan terjadi. Seperti adanya rotasi pegawai, pemisahan tanggungjawab dan evaluasi kinerja maka akan lebih mengurangi terjadinya kecurangan. Sistem pengendalian internal dapat mengurangi kecurang dan risiko yang ada, karena itu kinerja SKPD dinilai baik. Berdasarkan uraian maka hipotesisnya sebagai berikut:

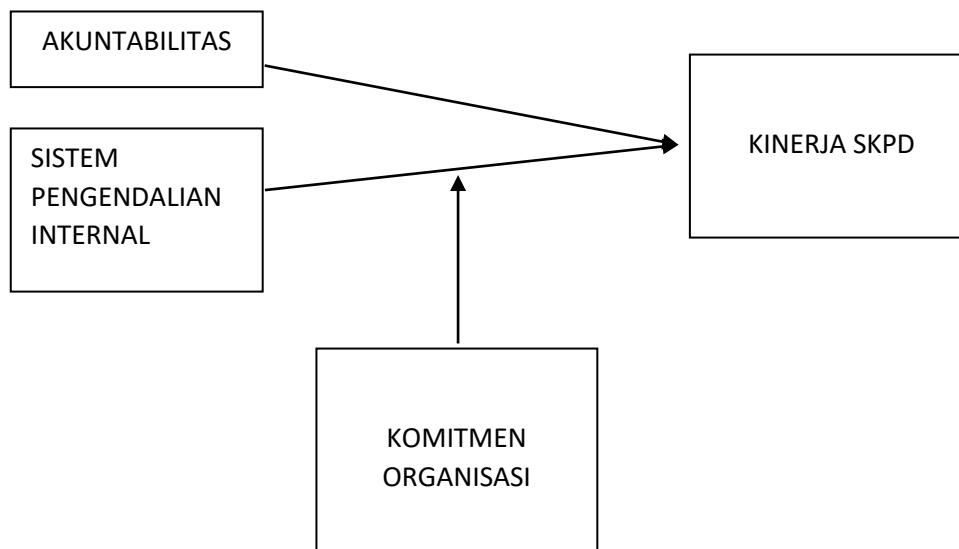
H<sub>2</sub>: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD)

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi dalam hubungan antara sistem Pengendalian Internal dengan kinerja SKPD**

Sistem pengendalian internal sangat berperan penting untuk terlaksananya tujuan dalam suatu SKPD, tujuan tersebut dapat tercapai apabila SKPD melakukan suatu pengendalian dengan melakukan rotasi pegawai, menerapkan beberapa peraturan, dan melakukan evaluasi, kemudian melakukan pengawasan agar dapat meminimalisir risiko. Namun, sistem pengendalian internal dijalankan oleh manusia atau pegawai SKPD. Pegawai yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka akan mampu melaksanakan pengendalian internal. Adanya taat dengan peraturan dan juga memiliki etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian maka hipotesisnya sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja SKPD

Model penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



## Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala bagian atau kepala bidang dan sekretaris dalam SKPD Kabupaten Klaten. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 88 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dengan teknik pengumpulan data yaitu survey kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis hipotesis adalah analisis regresi berganda dan MRA (*Moderated Regression Analysis*) karena terdapat variabel moderasi. Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$KN = a + b_1AK + b_2SPI + e$$

$$KN = a + b_2SPI + b_3 KO + b_4SPI*KO + e$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah menyebarkan kuesioner di SKPD Kabupaten Klaten yang berjumlah 50 SKPD dengan peta distribusi seperti dalam tabel 4.1:

**Tabel 4.1**

### Tingkat Pengambilan Kuisisioner

--	--

Data Klasifikasi	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	100
Kuisisioner yang kembali	88
Kuisisioner yang tidak kembali	12
Kuisisioner yang tidak dapat diolah	4
Total kuisisioner yang dapat diolah	84

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kuesioner yang dikirim sebanyak 100 buah. Kuesioner yang kembali sebanyak 88 buah atau 88%, sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 buah kuesioner atau 12 %. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 4 buah atau 4%, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 84 buah atau 84%.

**Tabel 4.2**  
**Data Statistik Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Total	Persentase
<b>1</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	51	60,7
	Perempuan	33	39,3
	Total	84	100
<b>2</b>	<b>Pendidikan</b>		
	Diploma	8	9,5
	S1	42	50
	S2	34	40,5
	Total	84	100
<b>3</b>	<b>Jabatan</b>		
	Sekretaris	24	28,6
	Kasubag	60	71,4
	Total	84	100
<b>4</b>	<b>Lama Bekerja</b>		
	1-10 tahun	9	10,7

No	Karakteristik	Total	Persentase
<b>1</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	51	60,7
	Perempuan	33	39,3
	Total	84	100
	11-20 tahun	25	29,8
	21-30 tahun	40	47,6
	31-40 tahun	10	11,9
	Total	84	100
<b>5</b>	<b>Ukuran Kinerja</b>		
	Tidak Ada	5	6
	Ada	79	94
	Total	84	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu 60,7% , dan responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1) yaitu 50%. kemudian untuk jabatan yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jabatan sebagai kepala subbagian/subbidang yaitu 71,4%, dan responden yang lama bekerja yang dominan dalam penelitian ini adalah responden yang telah bekerja selama 21 sampai 30 tahun yaitu 47,6%. SKPD di Kabupaten Klaten sudah dominan memiliki ukuran kinerja.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Teoritis		Aktual			Ket
		Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	Std. Deviasi	
Kinerja SKPD	8	8-40	24	11-35	29,29	4,129	Tinggi
Akuntabilitas	9	9-45	27	26-45	38,68	3,752	Tinggi
Sistem Pengendalian Internal	20	20-100	60	53-100	84,52	8,307	Tinggi
Komitmen Organisasi	7	7-35	21	18-35	29,30	3,442	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Tabel 4.3 merupakan hasil uji statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden, hasil uji tersebut menunjukkan nilai *mean* aktual seluruh variabel dependen dan independen



lebih tinggi daripada nilai *mean* teoritis, sehingga kinerja SKPD, akuntabilitas, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi memiliki rata-rata yang tinggi.

### Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan melihat Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dengan ketentuan bahwa suatu instrument dikatakan valid apabila nilai KMO > dari 0,5 dan memiliki nilai faktor loading > 0,5. Berikut hasil uji validitas item pernyataan variabel independen dan variabel dependen serta variabel moderasi antara lain:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas**

Variabel	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Keterangan
Kinerja Pemerintah	0,886	Valid
Akuntabilitas	0,866	Valid
Sistem Pengendalian Internal	0,888	Valid
Komitmen Organisasi	0,872	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach's alpha* dengan taraf signifikan 5 %. Setiap item pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar atau sama dengan 0,70 (Nazarudin & Basuki, 2016). Berikut hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N	Keterangan
1	Kinerja SKPD	0,900	7	Reliabel

2	Akuntabilitas	0,890	9	Reliabel
3	Sistem Pengendalian Internal	0,943	20	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,879	7	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019, IBM SPSS 22

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja SKPD memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900, variabel akuntabilitas sebesar 0,890, variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,943, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,879. Nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel di atas  $> 0,7$ , maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas (*Kolmogorov smirnov t test*) bertujuan untuk menguji apakah residual model regresi memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

Persamaan	Kolmogorovsmirnov	Nilai Sig.	Keterangan
1	0,049	0,200	Berdistribusi Normal
2	0,069	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas regresi untuk model persamaan 1 dan model persamaan 2 diketahui bahwa nilai asymp sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga dengan uji normalitas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa residual model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan ketentuan apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Persamaan	Variabel Independen	Collinierity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Akuntabilitas	0,505	1,980	Bebas Gejala Multikolinieritas
	Sistem Pengendalian Internal	0,505	1,980	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Sistem Pengendalian Internal	0,740	1,352	Bebas Gejala Multikolinieritas
	Komitmen Organisasi	0,743	1,345	Bebas Gejala Multikolinieritas
	Sistem Pengendalian Internal*Komitmen Organisasi	0,940	1,064	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada data tabel 4.7 di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar masing-masing variabel independen.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Persamaan pertama di dalam penelitian ini menggunakan uji park untuk mendeteksi gejala

heteroskedastisitas dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data terbebas dari heteroskedastisitas (Nazarudin & Basuki, 2016). Persamaan kedua dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Persamaan	Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai Sig	Keterangan
1	Kinerja SKPD	Akuntabilitas	0,055	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Sistem Pengendalian Internal	0,535	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Kinerja SKPD	Sistem Pengendalian Internal	0,918	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Komitmen Organisasi	0,852	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Sistem Pengendalian Internal* Komitmen Organisasi	0,875	Tidak terjadi heteroskedastisitas

menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama dan kedua memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

#### Persamaan ke-1

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	5.738	3.192		1.798	.076
Akuntabilitas	.142	.103	.166	1.378	.172
Sistem Pengendalian Internal	.218	.050	.532	4.410	.000
Adjusted R <sup>2</sup>	0.420				
F hitung	29.601				
P value (sig)	.000 <sup>b</sup>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Tabel 4.9 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal dapat menjelaskan variabel kinerja SKPD sebesar 42%. Sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

b. Uji Nilai F

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

c. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji model 1 ini digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2, yaitu apakah akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah, dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* (0,05) dan memiliki koefisien beta bernilai positif.

**Persamaan ke-2**

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Hipotesis 3**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	29.871	.468		63.809	.000
Sistem Pengendalian Internal	1.697	.323	.498	5.247	.000
Komitmen Organisasi	.945	.284	.315	3.331	.001
Sistem Pengendalian Internal* Komitmen Organisasi	-.139	.478	-.025	-.292	.771
Adjusted R <sup>2</sup>	0.475				
F hitung	24.790				
P value (sig)	.000 <sup>b</sup>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

a. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variabel kinerja SKPD dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan interaksi variabel sistem pengendalian internal dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

b. Uji Nilai F

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan sistem pengendalian internal yang dimoderasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

c. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji model 2 ini digunakan untuk menguji hipotesis 3 yaitu apakah Komitmen Organisasi Mampu memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah. Syarat diterimanya hipotesis apabila nilai signifikansi lebih kecil dari *alpha* (0,05) dan memiliki koefisien beta bernilai positif.

Hasil Pengujian Hipotesis sebagai berikut:

**1) Uji Hipotesis 1**

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja SKPD adalah 0,172 dengan nilai koefisien beta 0,142. Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>1</sub> ditolak** karena, nilai signifikansi  $0,172 > 0,05$  dan dapat dikatakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

## 2) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai signifikansi dari pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja SKPD adalah 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima** karena, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD.

## 3) Uji Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tidak dapat memenuhi syarat karena  $0,771 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>3</sub> ditolak**, maka variabel komitmen organisasi tidak memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja SKPD.

Dengan penolakan hipotesis ketiga yang menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan sistem pengendalian internal pada kinerja SKPD, peneliti mencoba melakukan uji regresi dengan komitmen organisasi sebagai variabel independen.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) variabel komitmen organisasi sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$  dan memiliki koefisien regresi (Beta) bernilai positif, sehingga komitmen organisasi bukan merupakan variabel moderasi melainkan variabel independen.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Internal dengan Komitmen Organisasi sebagai moderasi terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Klaten. Berikut merupakan hasil dari penelitiannya:

1. Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
2. Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Semakin baik Sistem Pengendalian Internal dalam suatu SKPD maka akan semakin baik pula Kinerja dalam SKPD tersebut.
3. Komitmen organisasi tidak mampu memperkuat hubungan anatar sistem pengendalian internal terhadap kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah(SKPD).

### **Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya menyebarkan 100 koesioner pada 50 SKPD dari 59 SKPD yang ada di Kabupaten Klaten,dikarenakan keterbatasan waktu.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data tanpa menggunakan wawancara langsung.

### **Saran**

Beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:



1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja SKPD, seperti Kejelasan Sasaran Anggaran.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan wawancara dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I. wayan A., Suardhika, I. M. S., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna SIMDA Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 2587–2616.
- Adiwiryana, M. F. (2015). Akuntabilitas, Transparansi, Dan Anggaran Berbasis Kinerja Pada Satuan Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2, 611–628.
- Afrida, N. (2013). Pengaruh Desentralisasi dan Sistem pengendalian Intern pemerintah Terhadap Kinerja Manajerial SKPD. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Anwar. (2018). Efek Moderasi Dari Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Pengendalian Intern dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Journal for Research in Accounting*, 1(April), 30–39.
- Astini, N. K., Sulindawati, N. L. G. E., & Sinarwati, N. K. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Manajemen SKPD Di Kabupaten Klungkung. *Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 1.
- COSO. (2013). *Internal Control Integrated Framework*. (May).
- Damanik, eva setiarini. (2017). Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan, Tekonologi Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SKPD. *Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 223–234.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, (June 1991), 49–66.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multi Variate Dengan Program IBM Dengan SPSS 19 Edisi Salemba Empat*.
- Hakim, S. (2018). *Pengaruh komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, akuntabilitas publik, partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bantul*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). *The Measurement of Organizational Commitment*. 14, 24–247.
- Narsih. (2016). *Pengaruh Desentralisasi, Sistem pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)*.
- Nazarudin, & Basuki. (2016). *Analisis Statistik dengan SPSS* (1 ed.). Yogyakarta: Danisa Media.
- Pujiono, D. S., Sukarno, H., & Puspitasari, N. (2016). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pengelolaan Keuangan daerah Serta Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 68–81.
- Purnama, F., & Nadirsyah. (2016). *Pengaruh Pengawasan Keuangan Daerah, Akuntabilitas, Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah*

- Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Pada Kabupaten Aceh Barat Daya. 1(2), 1–15.*
- Putra, D. (2013). Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang.*
- Sekaran. (2006). *Research Method For Bussines. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Penerbit Salemba Empat.*
- Setiyawan, H. E., & Safri, M. (2016). Analisis Pengaruh Akuntabilitas Publik , Transparansi Publik dan Pengawasan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Bungo. *jurnal Prespektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah, 4(1), 51–72.*
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunny, H. H. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Akuntabilitas Publik, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah.*
- Wiguna, P. A., Wahyuni, M. A., & Atmadja, A. T. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PDAM Kabupaten Buleleng Dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana Sebagai Dimensi Budaya Organisasi. *Jurnal Akuntansi, 1(2).*



