

**PENGARUH FAKTOR ORGANISASIONAL DAN KARAKTERISTIK  
INDIVIDU TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA  
MELALUI SISTEM PENGUKURAN KINERJA**

**Agus Shafrizal, Taufeni Taufik dan Azwir Nasir**

Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Kampus Bina  
Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

**ABSTRAK**

*The purpose of this study was to examine the relationship of organizational factors and individual characteristics against performance accountability through performance measurement system in the Government of Kampar. This research was conducted against the 52 organizations device area in Kampar. Respondents employed in this research totalled 116. The independent variable in this study was organizational factors: organizational commitment, organizational culture, training, individual characteristics factors: self efficacy, conscientiousness. The dependent variable is the performance accountability. Intervening variable is a system of performance measurement. Data collected from 116 respondents further analyzed with the help of software WarpPLS version 5.0. Results of the study prove that factors that affect performance accountability is a organizational commitment and training. Factors that affect the performance measurement system is the organizational commitment, organizational culture, self efficacy and conscientiousness. Through a system of performance measurement as an intervening variable obtained results certify organizational commitment, organizational culture, self efficacy and positive effect toward conscientiousness performance accountability.*

***Kata kunci : Performance accountability, organizational commitment, organizational culture, training, self efficacy, conscientiousness, performance measurement systems.***

**PENDAHULUAN**

Akuntabilitas pada hakekatnya merupakan salah satu faktor dalam menjawab segala tuntutan terhadap kinerja pemerintahan yang menjunjung tinggi prinsip *good governance* (efektifitas, efisiensi, dan transparansi). Akuntabilitas yang baik adalah akuntabilitas yang dapat menunjukkan peningkatan kinerja organisasi maupun perubahan positif perilaku para pegawainya.

Kinerja instansi pemerintah kini menjadi sorotan dengan semakin tingginya kesadaran masyarakat terhadap penyelenggaraan administrasi publik. Masyarakat sering menilai organisasi sektor publik sebagai sarang inefisiensi, pemborosan, sumber kebocoran dana, dan institusi yang selalu merugi. Masyarakat yang semakin cerdas dan kritis juga menuntut dilakukannya transparansi dan akuntabilitas publik oleh lembaga-lembaga sektor publik (Mandasari, 2015).

Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Pemerintahan Daerah (EKPPD) pada tahun 2016 yang tertuang dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No 100-53 tahun 2018, hanya terdapat sembilan Provinsi yang mendapat status kinerja sangat tinggi dari total 33 Provinsi (27%), sedangkan 24 Provinsi lainnya mendapat status kinerja tinggi. Untuk kategori Kabupaten terdapat 195 Kabupaten yang mendapatkan kategori sangat tinggi dari total 397 Kabupaten (49%), sedangkan untuk kategori Kota hanya terdapat 57 Kota yang mendapatkan status kinerja sangat tinggi dari total 93 Kota (61%) (Menteri Dalam Negeri 2018).

Melihat dari penilaian diatas tersebut, Pemerintah Kabupaten Kampar sebagai salah satu dari Instansi Pemerintah di Indonesia yang dinilai akuntabilitas kerjanya oleh KemenpanRB menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Dimana laporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) Kabupaten Kampar pada tahun 2013 mendapatkan nilai 44,06 dan pada tahun 2014 dengan nilai 46,34 kategori C. Sedangkan pada tahun 2015 (52,40), 2016 (55,01), dan tahun 2017 (53,84) yang berarti berada pada kategori Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban, tapi perlu banyak perbaikan, termasuk sedikit perbaikan yang mendasar (KemenpanRB, 2017).

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, pegawai pemerintahan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan bekerja penuh dedikasi, karena pegawai tersebut memiliki komitmen yang akan menganggap bahwa hal paling penting yang harus dicapai adalah pencapaian tujuan dalam organisasi tempat ia bekerja. Tentunya dengan adanya komitmen yang kuat dalam suatu pemerintahan akan memudahkan dalam hal penetapan sasaran strategis, penetapan indikator kinerja utama organisasi, beserta target kinerja dan anggarannya. Dengan demikian keberadaan komitmen organisasi yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Variabel kedua dalam penelitian ini budaya organisasi, dalam instansi pemerintahan, tentunya para pegawai harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya organisasi yang ada di instansi tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi pedoman dari seluruh kebijakan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya organisasi akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

Variabel ketiga adalah pelatihan, Nurkhamid (2008) menambahkan bahwa pelatihan dapat menciptakan mekanisme bagi para pegawai untuk memahami, menerima, dan merasakan secara nyaman inovasi, dan mengurangi perasaan tertekan atau kebingungan kepada para pegawai akibat proses implementasi. Misal pelatihan dalam menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Strategis (RENSTRA), dan Rencana Kerja (Renja), menentukan target kinerja suatu program, mengembangkan indikator kinerja suatu program, menggunakan informasi kinerja program untuk membuat keputusan, menghubungkan kinerja suatu program dengan pencapaian tujuan strategis instansi tersebut. Variabel keempat adalah *self efficacy*, Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua perhatiannya untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu tugas yang diberikan kepadanya. Ketika menghadapi hambatan atau kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha secara maksimal agar mampu bertahan lebih lama dan mampu mencapai tujuan atau kinerja yang ditetapkan.

Faktor berikutnya ialah *conscientiousness*, Individu yang memiliki tipikal ini pada sisi positifnya sangatlah pintar dan dapat diandalkan. Dengan rasional, kedisiplinan, kehati-hatian, suka menganalisis, dapat menentukan tindakan, mengadopsi opini, dan cenderung menggunakan informasi yang tersedia untuk membuat kesimpulan atau sebagai dasar pengambilan keputusan dimiliki individu *conscientiousness*, karakteristik ini mungkin untuk mengarahkan tindakan individu tersebut kepada pola perilaku normatif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja, khususnya di lingkup pemerintah daerah. Untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik tentunya diperlukan adanya sistem pengukuran kinerja yang baik. Sistem pengukuran kinerja ini akan mengintegrasikan proses peningkatan kinerja melalui tahap mulai perencanaan sampai dengan evaluasi capaiannya. Sistem pengukuran kinerja yang baik akan bermanfaat untuk berbagai hal diantaranya dapat digunakan untuk menerapkan sistem reward and punishment, mengevaluasi efisiensi, efektivitas, dan ekonomis program dan kegiatan, meningkatkan kinerja, dan lain-lain. (Akbar, 2012).

Komitmen organisasi menurut Robbin (2008:100) ialah keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi pernah diteliti oleh Nurkhamid (2008), Norman (2010), Ratih (2011), Hafiez (2013), Ridho (2017) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Untuk itu hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

H<sub>1a</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>1b</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja

H<sub>1c</sub> : Sistem pengukuran kinerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan akuntabilitas kinerja.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi pernah diteliti Cavalluzzo (2003), Nurkhamid (2008), serta Ridho Mahmudi (2017) yang berhasil menemukan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja. Maka hipotesis kedua dinyatakan sebagai berikut :

H<sub>2a</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>2b</sub> : Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja

H<sub>2c</sub> : Sistem pengukuran kinerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan akuntabilitas kinerja.

Dalam hal peningkatan akuntabilitas kinerja dalam instansi pemerintah, dapat dilakukan pelatihan misalnya dalam proses penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), Rencana Strategis (RENSTRA), dan Rencana Kerja (Renja), menentukan target kinerja suatu program, mengembangkan indikator kinerja suatu program, menggunakan informasi kinerja program untuk membuat keputusan, menghubungkan kinerja suatu program dengan pencapaian tujuan strategis instansi tersebut (Nurkhamid, 2008).

Penelitian tentang pengaruh pelatihan pernah diteliti oleh Cavalluzzo (2003) dan Nurkhamid (2008) telah membuktikan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai pemerintahan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H<sub>3a</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>3b</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja

H<sub>3c</sub>: Sistem pengukuran kinerja dapat memediasi hubungan antara pelatihan dengan akuntabilitas kinerja.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua perhatiannya untuk mencapai tujuan tertentu dari suatu tugas yang diberikan kepadanya. Ketika menghadapi hambatan atau kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha secara maksimal agar mampu bertahan lebih lama dan mampu mencapai tujuan atau kinerja yang ditetapkan.

Penelitian tentang *self efficacy* pernah diteliti oleh Hafiez (2015) yang menemukan tidak adanya pengaruh *self efficacy* terhadap akuntabilitas kinerja, tetapi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H<sub>4a</sub>: *self efficacy* berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>4b</sub>: *self efficacy* berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja

H<sub>4c</sub>: Sistem pengukuran kinerja dapat memediasi hubungan antara *self efficacy* dengan akuntabilitas kinerja.

Individu yang memiliki tipikal ini pada sisi positifnya sangatlah pintar dan dapat diandalkan. Dengan rasional, kedisiplinan, kehati-hatian, suka menganalisis, dapat menentukan tindakan, mengadopsi opini, dan cenderung menggunakan informasi yang tersedia untuk membuat kesimpulan atau sebagai dasar pengambilan keputusan dimiliki individu *conscientiousness*.

Penelitian tentang *cons-cientiousness* pernah diteliti oleh Hafiez (2015) yang menemukan tidak adanya pengaruh *conscientiousness* terhadap akuntabilitas kinerja, tetapi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H<sub>5a</sub>: *conscientiousness* berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

H<sub>5b</sub>: *conscientiousness* berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja

H<sub>5c</sub>: Sistem pengukuran kinerja dapat memediasi hubungan antara *conscientiousness* dengan akuntabilitas kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria anggota populasi yang menjadi sampel adalah Aparatur Sipil Negara Kabupaten Kampar, yaitu pejabat eselon II, III, dan IV yang terlibat dalam penyusunan perencanaan strategis dan laporan kinerja instansi pemerintah di pemerintah daerah lingkup Kabupaten Kampar.

Dalam ketentuan umum Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mem-pertanggungjawabkan keberhasilan /kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Variabel ini diukur dengan diukur dengan menggunakan skala likert (*Likert scale*) yang berkaitan dengan 9 (sembilan) item pertanyaan menggunakan 5 poin penilaian, Indikator pengukuran adalah menurut Mardiasmo (2009) dengan instrumen kuesioner yang dikembangkan dari penelitian Maria (2014) (1) Akuntabilitas hukum (2) Akuntabilitas proses (3) Akuntabilitas program dan (4) Akuntabilitas kebijakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 156 kuesioner yang disebarkan, 116 kuesioner yang dapat diolah. Tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 74,3% di-pertimbangkan sangat memadai.

**Tabel 1 : Tanggapan Responden**

Uraian	Rerata	Kategori
Akuntabilitas kinerja	4,01	Tinggi
Komitmen organisasi	3,50	Tinggi
Budaya organisasi	3,59	Tinggi
Pelatihan	3,68	Tinggi
Self efficacy	3,70	Tinggi
Conscientiousness	3,87	Tinggi
Sistem pengukuran kinerja	3,81	Tinggi

Dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden untuk variabel akuntabilitas kinerja adalah 4,01 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi. Rata-rata tanggapan responden untuk variabel komitmen organisasi adalah 3,50 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi. Rata-rata tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi adalah 3,59 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi. Rata-rata tanggapan responden untuk variabel pelatihan adalah 3,68 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi. Rata-rata tanggapan responden untuk variabel *self efficacy* adalah 3,70 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi. Rata-rata tanggapan responden untuk variabel *conscientiousness* adalah 3,87 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi. Rata-rata tanggapan responden untuk variabel sistem pengukuran kinerja adalah 3,81 sehingga dapat dijelaskan bahwa indeks persepsi responden dalam kategori tinggi.

Uji *Convergent Validity* dapat dilihat pada nilai loading atau AVE, apabila seluruh indikator konstruk menghasilkan nilai loading faktor  $> 0.70$ , maka seluruh indikator konstruk dikatakan valid atau jika nilai AVE yang dihasilkan  $> 0.50$ , maka konstruk memenuhi persyaratan valid (Sarwono, 2014:19). Nilai *loading* faktor seluruh indikator pada konstruk akuntabilitas kinerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan, *self efficacy*, *conscientiousness*, sistem pengukuran kinerja dalam penelitian memiliki nilai  $>0.70$

**Tabel 2 : Hasil Nilai AVE**

Variabel	AVE
Komitmen Organisai	0,675
Budaya Organisasi	0,626
Pelatihan	0,703
<i>Self Efficacy</i>	0,709
<i>Conscientiousness</i>	0,780
Sistem Pengukuran Kinerja	0,542
Akuntabilitas Kinerja	0,532

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator konstruk valid karena memenuhi persyaratan yaitu nilai AVE  $> 0.50$ . Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program *WarpPLS 5.0* untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reability*.

**Tabel 3 : Hasil Nilai Cronbach's Alpha**

<b>Konstruk Penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
Komitmen Organisasi	0,903
Budaya Organisasi	0,900
Pelatihan	0,859
<i>Self Efficacy</i>	0,863
<i>Conscientiousness</i>	0,905
Sistem Pengukuran Kinerja	0,894
Akuntabilitas Kinerja	0,874

Dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap konstruk memenuhi syarat diatas 0,70. Dengan keterangan nilai *cronbach's alpha* semua variabel diatas >0,70. Hal ini berarti seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan reabilitas.

#### **Hasil Nilai Composite Reability**

<b>Konstruk Penelitian</b>	<b>Composite Reability</b>
Komitmen Organisasi	0,926
Budaya Organisasi	0,921
Pelatihan	0,904
<i>Self Efficacy</i>	0,907
<i>Conscientiousness</i>	0,934
Sistem Pengukuran Kinerja	0,914
Akuntabilitas Kinerja	0,901

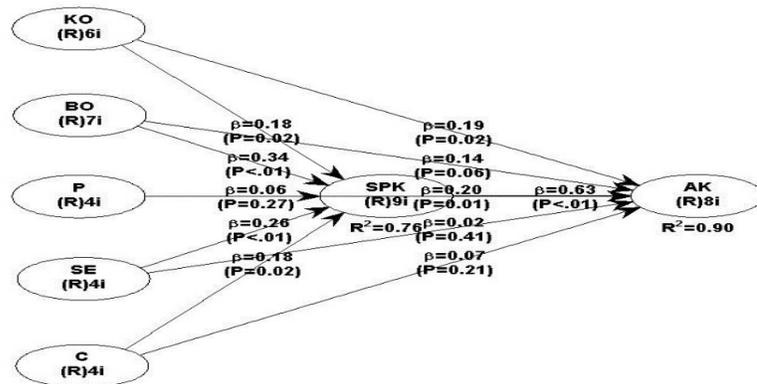
Dapat dilihat bahwa nilai *composite reability* pada setiap konstruk memenuhi syarat diatas 0,70. Hal ini berarti seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan realibilitas. Model Struktural (*inner model*) dinilai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* sebesar 0,75 menunjukkan bahwa model kuat, nilai *R-Square* sebesar 0,5 menunjukkan bahwa model moderate dan nilai *R-Squares* sebesar 0,25 menunjukkan model lemah. Hasil *R-Square* dengan menggunakan program *WarpPLS 5.0*.

**Tabel 4 : R Square**

<b>Konstruk Penelitian</b>	<b>R-Square</b>
Akuntabilitas Kinerja	0,898

Nilai *R-square* untuk variabel akuntabilitas kinerja adalah sebesar 0,898. Artinya menunjukkan bahwa model kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa 89,8% variabel akuntabilitas kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan, *self efficacy* dan *conscientiousness*, sedangkan sisanya 10,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian yang terdapat pada bab dua. Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau 0.05. Berikut ini merupakan gambar model penelitian *direct effect*, beserta hasil yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *WarpPLS 5.0*.

Gambar 1 : Model Diagram Struktural PLS



Tabel 5 : Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

No	Hipotesis	Path Coefficients	P value	Keputusan
1	KO → AK	0,192	0,016	Diterima
2	BO → AK	0,141	0,060	Ditolak
3	P → AK	0,204	0,011	Diterima
4	SE → AK	0,022	0,405	Ditolak
5	C → AK	0,073	0,213	Ditolak
6	KO → SPK	0,183	0,021	Diterima
7	BO → SPK	0,342	<0,001	Diterima
8	P → SPK	0,057	0,267	Ditolak
9	SE → SPK	0,256	0,002	Diterima
10	C → SPK	0,183	0,021	Diterima
11	SPK → AK	0,632	<0,001	Diterima

Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,192 dengan P value 0,016. Karena nilai P value (0,016) < 0,05, maka **H<sub>1a</sub> diterima**, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Nilai koefisien path sebesar 0,183 dengan P value 0,021. Karena nilai P value (0,021) < 0,05, maka **H<sub>1b</sub> diterima**, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,141 dengan P value 0,060. Karena nilai P value (0,060) > 0,05, maka **H<sub>2a</sub> ditolak**, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Nilai koefisien path sebesar 0,342 dengan P value < 0,001. Karena nilai P value < 0,001), maka **H<sub>2b</sub> diterima**, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja.

Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,204 dengan P value 0,011. Karena nilai P value (0,011) < 0,05, maka **H<sub>3a</sub> diterima**, artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Nilai koefisien path sebesar 0,057 dengan P value 0,267. Karena nilai P value (0,267) > 0,05, maka **H<sub>3b</sub> ditolak**., artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,022 dengan P value 0,405. Karena nilai P value (0,405) > 0,05, maka **H<sub>4a</sub> ditolak**, artinya self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Nilai koefisien path sebesar 0,256 dengan P value 0,002. Karena nilai P value (0,002) < 0,05, maka **H<sub>4b</sub> diterima**, artinya self efficacy berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,073 dengan P value 0,213. Karena nilai P value (0,213) > 0,05 maka **H<sub>5a</sub> ditolak**, artinya conscientiousness tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Nilai koefisien path sebesar 0,183 dengan P value 0,021. Karena nilai P value (0,021) < 0,05, maka **H<sub>5b</sub> diterima**, artinya cons-cientiousness berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,632 dengan P value < 0,001. Karena nilai P value < 0,001, maka **H<sub>6</sub> diterima**, artinya sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

**Tabel 6 : Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung**

No	Hipotesis	Path Coefficients	P value	Keputusan
1	KO → SPK → AK	0,115	0,037	Diterima
2	BO → SPK → AK	0,216	<0,001	Diterima
3	P → SPK → AK	0,036	0,290	Ditolak
4	SE → SPK → AK	0,161	0,006	Diterima
5	C → SPK → AK	0,115	0,036	Diterima

Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,115 dengan P value 0,037. Karena nilai P value (0,037) < 0,05, maka **H<sub>1c</sub> diterima**, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja, besarnya efek sistem pengukuran kinerja (sebagai mediasi) adalah mediasi sebagian (*partial mediation*) dalam hubungan antara komitmen organisasi dan akuntabilitas kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,216 dengan P value 0,001. Karena nilai P value <0,001), maka **H<sub>2c</sub> diterima**, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja, besarnya efek sistem pengukuran kinerja (sebagai mediasi) adalah mediasi sebagian (*partial mediation*) dalam hubungan antara budaya organisasi dan akuntabilitas kinerja.

Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,036 dengan P value 0,290. Karena nilai P value (0,290) > 0,05 maka **H<sub>3c</sub> ditolak**, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja, besarnya efek sistem pengukuran kinerja (sebagai mediasi) adalah hampir tidak ada efek mediasi dalam hubungan antara pelatihan dan akuntabilitas kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,161 dengan P value 0,006. Karena nilai P value (0,006) < 0,05, maka **H<sub>4c</sub> diterima**, artinya self efficacy berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja, besarnya efek sistem pengukuran kinerja (sebagai mediasi) adalah pemediasi penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara *self efficacy* dan akuntabilitas kinerja. Diperoleh nilai koefisien path sebesar 0,115 dengan P value 0,036. Karena nilai P value (0,036) < 0,05, maka **H<sub>5c</sub> diterima**, artinya conscientiousness berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja, besarnya efek sistem pengukuran kinerja (sebagai mediasi) adalah mediasi sebagian (*partial mediation*) dalam hubungan antara *conscientiousness* dan akuntabilitas kinerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

Hipotesis (H<sub>1a</sub>) menduga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik. Hasil penelitian ini mengindikasikan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada suatu pemerintahan maka akan meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja  
Hipotesis (H<sub>1b</sub>) menduga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap sistem pengukuran kinerja, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi yang baik dalam mengoptimalkan sistem pengukuran kinerja.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja  
Hipotesis (H<sub>1c</sub>) menduga terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja melalui sistem pengukuran kinerja.
4. Budaya organisasi tidak ber-pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja  
Hipotesis (H<sub>2a</sub>) menduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap orientasi akuntabilitas kinerja, hipotesis ini tidak mendapatkan dukungan secara statistik. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya budaya organisasi belum dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja.
5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem pengukuran kinerja  
Hipotesis (H<sub>2b</sub>) menduga terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap sistem pengukuran kinerja, hipotesis ini mendapatkan dukungan secara statistik. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi mampu meng-optimalkan sistem pengukuran kinerja.

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu :

1. Peneliti selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian agar jumlah responden yang mengembalikan kuesioner penelitian diharapkan lebih banyak. Dan juga untuk mengantisipasi dan mengatasi kemungkinan jawaban responden yang tidak valid yang tidak bisa diikutsertakan dalam pengolahan data.
2. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambahkan satu atau lebih variabel penelitiannya seperti insentif, kepribadian *opennes to experiences*, serta kesesuaian tugas dengan kompetensi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R., Pilcher, R., dan Perrin, B. 2012. *Performance Measurement in Indonesia: the Case of Local Government*. Pacific Accounting Review, 24 (3): 262-291

- Astuti, Ratih Widya, 2011, *Persepsi Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran, Akuntabilitas, dan Penggunaan Informasi Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Semarang)*, Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Cavalluzzo, Ken S, and Christopher D. Ittner, 2003, *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*, www.SSRN.com.
- Cervone D, Pervin, L.A. (2012). *Kepribadian (Teori dan Penelitian)*, Edisi 10, Buku 2. Jakarta: Salemba Humanika
- Martin, E.W, Brown, C.V, DeHayes, D.W, Hoffer, J.A, Perkins, W.C, 2005. "Customer Relationship Management", *Managing Information Technology* (5th ed.), Pearson Prentice Hall, pp. 194-196.
- Eko, Hertanto, 2015, Kuesioner Budaya Organisasi model Stephen Robbins, Academia Edu. Program Pascasarjana
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang
- Gusmarila, Eka, 2015. *Pengaruh Faktor Teknis Dan Organisasional Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dan Penggunaan Informasi Kinerja Dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai Variabel Intervening*. Thesis
- Imam Ghozali dan Hengky Latan, 2014. *Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0, SecondEdition*, UNDIP, Semarang.
- Sulani, Aldiani. 2009. *Faktor-Faktor Pendukung Keberhasilan Penerapan Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 2005 Pada Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu*. Skripsi.
- Impres RI No. 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia. 2003. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. LAN. Jakarta
- Mandasari, Putri, 2015, *Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Pasuruan Melalui Pendekatan Value For Money*
- Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*, Andi Offset, Yogyakarta
- Norman, F. 2010. *Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Bengkulu*. Jurnal SNA XIII. Purwokerto.
- Nurkhamid, M. 2008. *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Jurnal Akuntansi Pemerintah, 3 (01): 45-76
- Republik Indonesia, 2014. *Peraturan Presiden Nomor/29/2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*

- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta
- Sofyani, Hafiez dan Rusdi Akbar, 2013, *Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol 10 No 2*
- Sumiyati, 2012, *Pengaruh penerapan sistem akuntansi pemerintahan daerah (SAPD), akuntabilitas keuangan, ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah (AKIP), SKPD Kabupaten Siak, UR*
- Wijaya, A.H.C. and R. Akbar. 2013. *The Influence of Information, Organizational Objective and Targets, and External Pressure toward The Adoption of Performance Measurement System in Public Sector*. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28, 62-83