



Gema Ekonomi
e-ISSN: 2621-0444
Vol. 13 No. 3 Maret 2023

<https://journal.unigres.ac.id/index.php/GemaEkonomi/index>

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444
Vol. 13 No. 3 Maret 2023

Pengujian Moderasi Komitmen Organisasi untuk Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Serang

Riansyah Mutaqin, Wawan Prahiawan, Liza Mumtazah Damarwulan
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: mutaqin.riansyah@gmail.com wawan.prahyawan@ymail.com
lizamd@untirta.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah, (2) menguji dan menganalisis kemampuan Komitmen Organisasi dalam memoderasi hubungan Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian dilakukan di 29 OPD pada Pemerintah Kabupaten Serang dengan menggunakan metode kuantitatif melalui analisis data dengan metode Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), adapun sampel berjumlah 145 orang dengan metode sensus. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Kompetensi Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Komitmen Organisasi juga mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Keywords: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Komitmen Organisasi, Kompetensi Aparatur

Abstract

The aims of this research are: (1) to examine and analyze the effect of Apparatus Competence on Performance Accountability of Government Agencies, (2) to test and analyze the ability of Organizational Commitment to moderate the relationship between Apparatus Competence and Government Agencies Performance Accountability. The research was conducted at 29 OPD in the Government of Serang Regency using quantitative methods through data analysis using the Partial Least Square (PLS) based Structural Equation Model (SEM) method, while a sample of 145 people used the census method. This study obtained the results that Apparatus Competence has a positive and significant effect on Government Agencies Performance Accountability, Organizational Commitment is also able to moderate the relationship between Apparatus Competence and Government Agencies Performance Accountability.

Keywords: Government Agencies Performance Accountability, Organizational Culture, Apparatus Competence

PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mendeskripsikan pencapaian misi organisasi dalam hal pemenuhan tujuan maupun sasaran sebagai bagian dari pelaksanaan kewajiban suatu instansi pemerintah yang mencakup informasi tercapai atau tidaknya kinerja yang telah ditetapkan melalui suatu pertanggungjawaban (Febrianti & Indrawati Yuhertiana, 2021). Suatu instansi pemerintah harus mampu menyusun segenap elemen Akuntabilitas dalam rangka memenuhi keinginan publik maupun kepentingan internal sebab Akuntabilitas ditekankan juga pada tingkat individu dan bukan organisasi semata (Han & Hong, 2019). Akuntabilitas dapat tercermin dari terbentuknya suatu pola transparansi arus informasi yang disampaikan oleh pemerintah kepada publik (Gabriel, 2017). Akuntabilitas publik harus diimplementasikan sebagai upaya peningkatan kinerja institusi pemerintah daerah agar penilaian oleh publik maupun internal organisasi dapat dilakukan dengan prinsip keterbukaan sekaligus menjadi bentuk penjelasan atas seluruh proses bisnis maupun pelayanan yang telah dilakukan (Novatiani et al., 2019).

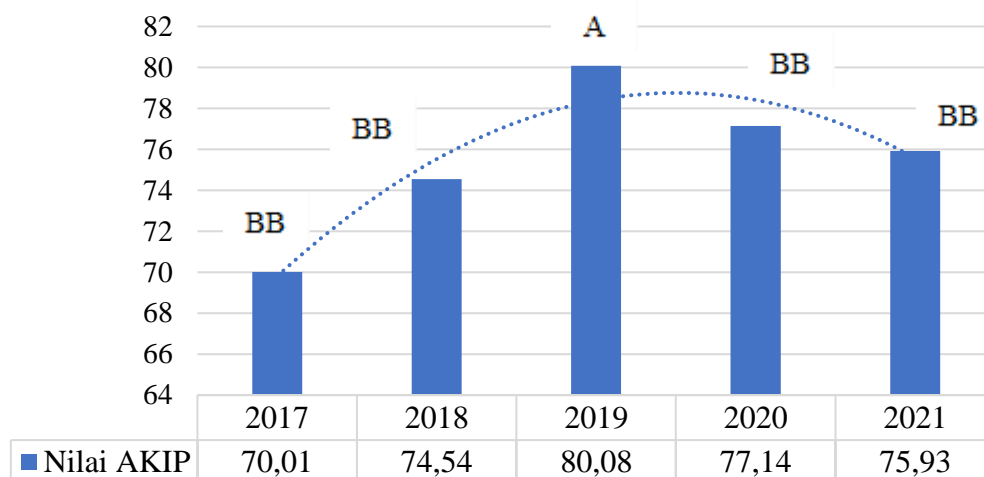
Konsep tata Kelola pemerintahan dengan berbasis pada kinerja ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah yang diperkuat dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dalam pasal 1 disebutkan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan mekanisme yang menyeluruh terdiri dari alat, prosedur, dan aktivitas yang disusun dalam rangka penetapan, pengukuran, pengklasifikasian, pengumpulan data, pengikhtisaran, serta pelaporan kinerja instansi pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban dan optimalisasi kinerja instansi pemerintah. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) sebagai *leading sector* implementasi SAKIP telah menyusun Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang memuat kriteria untuk evaluasi sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria Penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Komponen	Sub	Sub	Sub	Total Bobot
	Komponen 1 Keberadaan (20%)	Komponen 2 Kualitas (30%)	Komponen 3 Pemanfaatan (50%)	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4.5	7.5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7.5	12.5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Sumber: Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Serang yang dirilis oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) terus mengalami tren penurunan sejak tahun 2017 s/d 2021, dapat dilihat dalam diagram berikut:



Gambar 1

Tren Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Serang

Sumber: *Data Diolah dalam Penelitian, 2022*

Penurunan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah suatu daerah dapat berdampak pada alokasi Dana Insentif Daerah (DID) yang merupakan salah satu sumber pendanaan Pemerintah Daerah yang berasal dari Pemerintah Pusat. Secara teknis penetapan Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai salah satu dasar dalam pemberina Dana Insentif Daerah (DID) diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 160/PMK.07/2021 tentang Pengelolaan Dana Insentif Daerah, dalam Pasal 16 disebutkan prioritas per kategori untuk alokasi Dana Insentif Daerah berdasarkan bobot tertentu yang salah satu kategori kienrjanya adalah nilai Akuntablitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kompetensi Aparatur memiliki peranan yang strategis dalam peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam hal pencapaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kompetensi Aparatur diperlukan untuk memahami alur seluruh komponen yang terdapat dalam proses perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, hingga evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Melalui Kompetensi yang dimiliki maka penguasaan penyelesaian pekerjaan mejadi lebih teruji baik dari segi teknis maupun segi konsep yang dapat menopang upaya impelemntasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai Human Capital, adapun lima unsur utama dalam Human Capital adalah kompetensi, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kerjasama antar individu, dan motivasi secara individual (Muzakki, 2020). Saat kompetensi yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap berada pada kondisi yang optimal maka akan selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara produktif, efektif dan efisien (Ues Alkurni et al., 2020), Kompetensi didefinisikan serupa dengan kemampuan (*capability*) yang menggambarkan kemampuan, pengetahuan, serta pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Kusmanto et al., 2022), Kompetensi identik dengan kombinasi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta karakteristik lainnya yang mampu memberikan dorongan kepada seseorang pada posisi tertentu dapat menjalankan tanggungjawab dan perannya dalam rangka memberikan kontribusi untuk mencapai keperluan organisasi sesuai dengan jabatannya, bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), kompetensi dikembangkan dalam rangka memelihara serta memastikan kemampuan pegawai supaya kualifikasi yang ada bisa tercapai untuk kepentingan kontribusi yang maksimal bagi organisasi (Ali Mashuri et al., 2022).

Dalam kajian penelitian terdahulu didapatkan adanya kesenjangan (*gap*) hasil penelitian terkait pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja

instansi pemerintah Kabupaten Sumedang (Ernawati, 2022), Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap implementasi SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Kota Palopo (Lestary Sukimon & Anwar, 2021), Kompetensi aparatur berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Aceh Utara (Mukhlisul Muzahid, 2021), dan Kompetensi Aparatur Pemerintah berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah Kabupaten Bengkalis (Dariana & Harrie, 2020).

Adapun hasil penelitian lainnya yang menunjukkan hasil berbeda yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sleman dan Bantul (Saputra, 2022), Kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Jambi (Febri & Rahayu, 2019), serta Kompetensi Aparatur pemerintah tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kulon Progo (Faizal & Yaya, 2018).

Diperlukan suatu model empirik yang mampu memberikan penguatan dalam hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta dalam upaya memberikan implikasi manajerial terhadap kondisi penurunan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Serang. Berdasarkan riset terdahulu, Komitmen Organisasi mampu menjadi Variabel Moderasi dalam hubungan kedua variabel tersebut. Komitmen Organisasi adalah konsep yang berlaku secara umum dan berfungsi menilai sikap pegawai terkait pelaksanaan pekerjaan yang digambarkan oleh kombinasi sikap serta perilaku yang didasarkan pada aspek emosional secara personal terhadap keseluruhan organisasi dan aspek khusus dari suatu pekerjaan (Kambara et al., 2020).

Dalam suatu Pemerintahan Daerah, prosedur Komitmen Organisasi akan mampu dipertanggungjawabkan jika disertai dengan komitmen aparat yang kuat terhadap instansinya (Kiswoyo et al., 2020), Kinerja organisasi yang tinggi dapat dicapai melalui Komitmen Organisasi yang tinggi sehingga komitmen memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi sebab komitmen yang tidak maksimal akan berdampak pada kondisi individu maupun organisasi (Ues Alkurni et al., 2020). Sebagai salah satu sumber daya yang ada di dalam organisasi pemerintahan, Kompetensi Aparatur dapat diperkuat oleh Komitmen Organisasi yang merupakan keterikatan individu terhadap keterlibatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Ary et al., 2015).

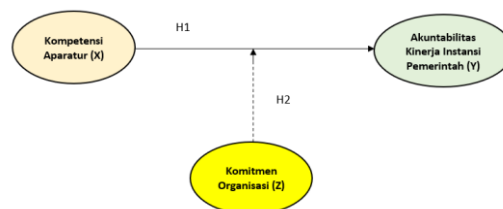
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui pemberian kuesioner secara langsung kepada responden secara online dengan bantuan *google form*. Adapun teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui upaya peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Serang, populasi dalam penelitian ini yaitu Pejabat struktural eselon IV maupun pejabat fungsional beserta staf yang menangani perencanaan hingga pelaporan kinerja berjumlah 145 orang yang berasal dari 29 Organisasi Perangkat Daerah (OPD), teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus. Responden diberikan pilihan jawaban tertutup dengan menggunakan interval skala rentang 1 sampai dengan 10, nilai 1 menunjukkan kondisi "Sangat Tidak Setuju" adapun nilai 10 menunjukkan kondisi "Sangat Setuju". Terdapat tiga Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi Aparatur sebagai Variabel Eksogen, Komitmen Organisasi berperan sebagai Variabel Moderasi, dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai Variabel Endogen.

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Kompetensi Aparatur (X)	Kompetensi Aparatur adalah Deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. (Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Berorientasi Pada Hasil 5. Pelayanan Publik 6. Pengembangan Diri dan Orang Lain 7. Mengelola Perubahan 8. Pengambilan Keputusan 9. Perekat Bangsa (Permenpan-RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara)
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen Organisasi adalah Sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk kesetiaan, loyalitas, keterlibatan yang sangat kuat untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. (Tri et al., 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa Identifikasi Seorang Pegawai terhadap Organisasinya 2. Rasa Keterlibatan Seorang Pegawai terhadap Organisasinya 3. Rasa Loyalitas Seorang Pegawai terhadap Organisasinya. (Tri et al., 2021)
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah Perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggung jawaban secara periodik. (Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor: 239/1X/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam Asmawanti et al., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Strategik 2. Kinerja yang Terukur 3. Sumber Daya yang Efektif dan Efisien 4. Mewujudkan Visi dan Misi 5. Kesesuaian Target 6. Memberikan Manfaat 7. Kinerja Berjenjang dan Berkala 8. Pertanggungjawaban Kinerja 9. Ketepatan Waktu 10. Evaluasi Kinerja (Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) Nomor: 239/1X/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam Asmawanti et al., 2020)

Berdasarkan kajian pustaka melalui landasan teori serta analisis hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka kerangka model empirik dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2

Kerangka Model Empirik Penelitian

Sumber: *Data Diolah dalam Penelitian, 2022*

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kompetensi Aparatur memiliki pengaruh yang signifikan bagi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sukarno et al., 2020), adanya pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Pekanbaru (Fiddin & Domos, 2020), serta Kompetensi Aparatur juga memiliki pengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Banten (Zulfiandri, 2017). Berdasarkan sejumlah penelitian yang dilakukan sebelumnya, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kompetensi Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Komitmen Organisasi juga mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini didukung oleh Penelitian sebelumnya yaitu Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kampar (Hafiz et al., 2017) serta Komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja (Setyawati et al., 2022). Berdasarkan sejumlah penelitian yang dilakukan sebelumnya, hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner penelitian diberikan kepada 145 responden yang berasal dari 29 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Serang, seluruh responden mengisi kuesioner yang diberikan, dari jumlah tersebut hanya 138 kuesioner yang layak untuk dilakukan pengolahan dan analisis data, jumlah tersebut tetap memenuhi kriteria penggunaan metode *Structural Equation Model* (SEM) yaitu jumlah sampel minimum yang representatif berdasarkan pada banyaknya indikator dikali 5 sampai dengan 10. Adapun kriteria responden secara deskriptif yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden

No	Deskripsi	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1.	<i>Jenis Kelamin</i>	Pria	67	48,55%
		Wanita	71	51,45%
		Jumlah	138	100%
2.	<i>Tingkat Pendidikan</i>	SMA/Sederajat	4	2,90%
		Diploma	6	4,35%
		Sarjana	107	77,53%
		Pascasarjana	21	15,22%
		Jumlah	138	100%
3.	<i>Jabatan</i>	Fungsional Umum / Staf	109	78,98%
		Pejabat Esselon IV atau JFT	29	21,02%
		Jumlah	138	100%
4.	<i>Masa Kerja</i>	1 – 5 Tahun	84	60,86%
		6 – 10 Tahun	9	6,52%
		11 – 15 Tahun	20	14,50%
		16 – 20 Tahun	13	9,43%
		21 – 25 Tahun	5	3,62%

	> 25 Tahun	7	5,07%
Jumlah		138	100%

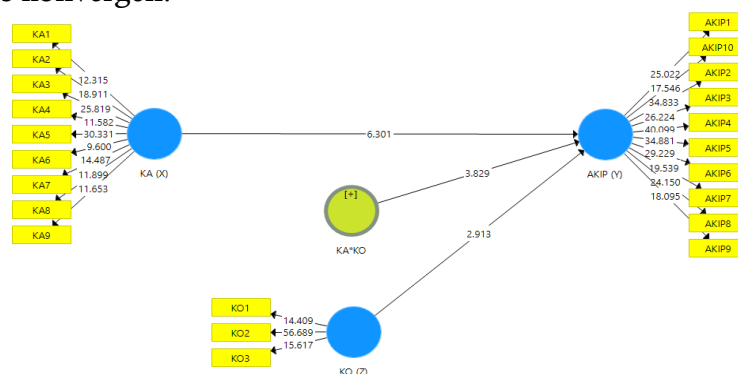
Sumber: *Data Diolah Dalam Penelitian, 2022*

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki persentase sebesar 51,45% lebih banyak dibandingkan jumlah responden pria dengan persentase sebesar 48,55%. Dalam hal latar belakang pendidikan, responden didominasi oleh pegawai yang berstatus sarjana dengan persentase mencapai 77,53%, kemudian responden dengan latar belakang pendidikan pascasarjana dengan persentase 15,22%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan diploma dengan persentase 4,35%, sementara sebesar 2,90% responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat.

Dalam hal jabatan, responden terbanyak yaitu Fungsional Umum atau staf dengan persentase mencapai 78,98% dan responden untuk tingkat jabatan Esselon IV atau Pejabat Fungsional Tertentu memiliki persentase sebesar 21,02% atau 29 Orang, hal ini memang sesuai dengan kriteria responden yaitu Pejabat Esselon IV maupun Pejabat Fungsional yang menangani perencanaan dan pelaporan kinerja yang hanya terdapat 1 (satu) orang untuk setiap OPD, adapun responden lainnya merupakan staf pelaksana yang berada di bawah koordinasi dan pengendalian Pejabat tersebut. Untuk kriteria masa kerja, mayoritas responden telah bekerja antara 1 sampai dengan 5 tahun dengan persentase mencapai 60,86% dan hal ini selaras dengan karakteristik responden yang didominasi oleh staf pelaksana pada bagian perencanaan dan pelaporan kinerja. Sementara secara berurutan responden lainnya memiliki masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun dengan persentase 14,50%, masa kerja 16 sampai dengan 20 tahun persentase sebesar 9,43%, masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun memiliki persentase 6,52%, kemudian responden dengan masa kerja lebih dari 25 tahun memiliki persentase 3,62%, dan yang memiliki masa kerja 21 sampai dengan 25 tahun sebesar 3,62%.

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan menggunakan Smart-PLS, seluruh indikator yang digunakan dalam model memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Berikut model penelitian yang telah memenuhi kriteria uji validitas konvergen:



Gambar 3 Uji Validitas Model Pengukuran (Outer Model)

Sumber: *Data Diolah dalam Penelitian, 2022*

Parameter lain yang digunakan untuk menguji validitas konvergen adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel yang memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Berikut nilai *Average Variance Extracted* dari seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 4 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Aparatur (X)	0,592	>0,50	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0,785	>0,50	Valid
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,685	>0,50	Valid

Sumber: *Data Diolah dalam Penelitian, 2022*

Uji Reliabilitas Konstruk

Tabel 5 Nilai Cronbach's Alpha & Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Aparatur (X)	0,914	0,929	>0,70	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,863	0,916	>0,70	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,949	0,956	>0,70	Reliabel

Sumber: *Data Diolah dalam Penelitian, 2022*

Uji reliabilitas konstruk bertujuan untuk menganalisis akurasi, konsistensi, dan kehandalan instrumen dalam mengukur konstruk. Jika ketentuan pengujian reabilitas konstruk telah terpenuhi maka model dinyatakan mampu untuk melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* sesuai tabel di atas menunjukkan semua variabel dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam melakukan pengukuran model karena memiliki nilai > 0,70.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Koefisien Jalur

Uraian	Original Sample (O)	T Statistics	P Values
Kompetensi Aparatur (X) -> Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (Y)	0,589	6,301	0,000
Kompetensi Aparatur (X)*Komitmen Organisasi (Z) -> Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah (Y)	0,175	3,829	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,270	2,913	0,004

Sumber: *Data Diolah dalam Penelitian, 2022*

Interpretasi tabel di atas yaitu bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga Kompetensi Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, hal ini didasarkan pada hasil pengolahan data bahwa *original sample* (0,589) bernilai positif sehingga pengaruh tersebut dinyatakan positif dan uji signifikansi yaitu nilai *T Statistics* (6,301) lebih besar dari 1,96 dan *P Values* (0,000) kurang dari 0,05. Adapun untuk hipotesis kedua hasil pengolahan data menunjukkan *original sample* (0,175) bernilai positif artinya terdapat pengaruh yang positif dan uji signifikansi nilai *T Statistics* (2,913) lebih besar dari 1,96 dan *P Values* (0,004) kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kompetensi Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis pertama dalam penelitian diterima sehingga Kompetensi Aparatur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kompetensi Aparatur yang meningkat akan mampu memberikan optimalisasi pencapaian target kinerja melalui inovasi serta strategi yang berdampak pada proses kerja, penguasaan teknologi, peningkatan kemampuan, serta stabilitas emosional sehingga pada akhirnya Akuntabilitas Kinerja dapat tercapai secara proporsional. Kompetensi Aparatur menjadi bekal utama dalam pelaksanaan tata kelola Pemerintahan yang baik sesuai dengan amanat Reformasi Birokrasi, aspek Akuntabilitas Kinerja tentunya menjadi output yang dihasilkan dari peningkatan Kompetensi Aparatur. Mengingat peran dan fungsi strategis Kompetensi Aparatur, upaya merealisasikan peningkatan Akuntabilitas Kinerja bisa dicapai dengan memaksimalkan potensi Aparatur Pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian literatur sebelumnya yang menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Cimahi (Ramadhania & Novianty, 2020), Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Aparatur daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Kerinci (Abdallah, 2018), serta Kompetensi Aparatur pemerintah berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu (Razi et al., 2017).

Komitmen Organisasi Memoderasi Hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis kedua diterima berdasarkan kriteria pengujian hipotesis sehingga Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Komitmen Organisasi mampu memoderasi Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah karena mampu memberikan penguatan terhadap aspek hubungan individu atau aparatur terhadap organisasi yang tujuan akhirnya adalah optimalisasi pencapaian kinerja melalui peningkatan aspek-aspek Kompetensi Aparatur sehingga Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat meningkat. Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi memiliki peranan penting dalam memberikan pengaruh moderasi terhadap hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memoderasi korelasional pengaruh inovasi SDM dan kinerja aparatur pemerintah Provinsi Riau (Mardaniati et al., 2020), dan Komitmen organisasi memoderasi kompetensi SDM terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Enrekang (Nurhusna B, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan terhadap 138 responden yang merupakan Pejabat Esselon IV serta Staf yang menangani perencanaan hingga pelaporan kinerja di 29 Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Serang, didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam pengujian variabel moderasi mendeskripsikan bahwa Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara Kompetensi Aparatur dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima dan memiliki kesesuaian dengan sejumlah penelitian terdahulu. Kompetensi Aparatur merupakan hal yang sangat strategis dalam upaya peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Ketika Pejabat Esselon IV maupun staf yang menangani perencanaan hingga pelaporan kinerja memiliki standar kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan teknis maupun manajerial maka alur dan

mekanisme implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah akan sejalan dengan standar yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Upaya untuk meningkatkan nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Serang dapat dimulai dari pengembangan Kompetensi Aparatur yang memegang peranan strategis dalam rangka mencapai tujuan kinerja yang telah diamanatkan. Komitmen Organisasi memegang peranan yang sentral untuk peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Komitmen Organisasi yang kuat dapat menyelaraskan tujuan-tujuan individu pegawai dengan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga terbangun sinergi yang harmonis. Komitmen Organisasi yang didasari oleh rasa identifikasi terhadap tujuan organisasi, rasa keterlibatan dalam pencapaian target organisasi, serta rasa loyalitas terhadap organisasi menjadi penguat bagi ASN untuk terus mengembangkan kompetensi teknis maupun manajerial dalam rangka mencapai tujuan akhir peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Serang. Pemerintah Kabupaten Serang dapat berfokus pada upaya pengembangan Kompetensi Aparatur dengan melakukan proses yang menyeluruh terhadap seluruh aspek mulai dari identifikasi kebutuhan kompetensi yang diperlukan baik secara teknis maupun manajerial, penetapan standar kompetensi, peningkatan kapasitas SDM sesuai kompetensi, serta monitoring dan evaluasi pengembangan kompetensi aparatur. Tak hanya itu, Komitmen Organisasi yang kuat juga perlu dibangun secara lebih konkrit melalui internalisasi nilai-nilai organisasi serta tujuan organisasi dalam penguatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, Z. (2018). Pengaruh kompetensi aparatur pemerintah daerah dan ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah kabupaten Kerinci. *Economac*, 2(1).
- Ali Mashuri, M., Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia, P., Pascasarjana Universitas Airlangga, S., Studi Psikologi, P., Psikologi, F., Airlangga, U., Kebijakan, A., & Daerah Pemerintah Kota Mojokerto, S. (2022). Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Mewujudkan World Class Government. In *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi & Sosial* (Vol. 11). <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas>
- Ary, G., Wardhana, S., Rasmini, N. K., Bagus, I., & Astika, P. (2015). Pengaruh kompetensi pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4.09, 571–598.
- Asmawanti, D., Sari, A. M., Fitranita, V., & Wijayanti, I. O. (2020). Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(1), 85–94. <https://doi.org/10.30871/jaat.v5i1.1850>
- Dariana, D., & Harrie, A. M. (2020). Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Good Governance) Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 4(1), 124–139. <https://doi.org/10.46367/jas.v4i1.224>
- Ernawati, D. P. (2022). Examining Factors Affecting the Accountability of the Performance of Regional Apparatus Organizations. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 77–93. <https://doi.org/10.33096/atestasi.v5i1.1112>
- Faizal, Y. A., & Yaya, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kulon Progo). www.menpan.go.id

- Febri, D. S., & Rahayu, S. (2019). *Pengaruh Penerapan SAP, Kompetensi SDM dan SPIP Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris di Kota Jambi)*.
- Febrianti, T., & Indrawati Yuhertiana. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 137–146. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.381>
- Fiddin, F., & Domos, E. (2020). Akuntabilitas Keuangan dan Kompetensi Aparatur Sipil Negera Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dinas Perdagangan Perindustrian Kota Pekanbaru. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 185–190.
- Gabriel, A. G. (2017). Transparency and accountability in local government: levels of commitment of municipal councillors in Bongabon in the Philippines. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 39(3), 217–223. <https://doi.org/10.1080/23276665.2017.1368902>
- Hafiz, M., Rasuli, M., & Kurnia, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau*.
- Han, Y., & Hong, S. (2019). The Impact of Accountability on Organizational Performance in the U.S. Federal Government: The Moderating Role of Autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 3–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X16682816>
- Kambara, R., Sultan Ageng Tirtayasa Wawan Prahayawan, U., & Sultan Ageng Tirtayasa, U. (2020). *Mengaktualisasikan Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Yang Kuat Tertanam Pada Elemen Organisasi* (Vol. 15, Issue 1).
- Kiswoyo, Nugroho, P. S., & Salim, N. (2020). Pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggarandan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (Studi kasus pada Pemerintah Daerahdi Jawa Tengah). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2).
- Kusmanto, H., Fauzi, A., Edy Herman Mulyono, L., & Penulis, K. (2022). Pengaruh kompetensi aparatur, budaya kerja dan kualitas layanan terhadap kinerja sistem pemerintahan berbasis elektronik di kabupaten sumbawa. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Lestary Sukimon, I., & Anwar, S. M. (2021). *The Effect of Financial Report Quality and Human Resource Competence on the Implementation of SAKIP (Government Agencies Performance Accountability System)*. *Budapest International Research and Critics Institute-Kournal (BIRCI-Journal)*, 4, 3742–3751. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2141>
- Mardaniati, D., Basri, Y. M., & Rasuli, M. (2020). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan inovasi sdm terhadap kinerja aparat pemerintah: komitmen organisasi dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi (studi pada pemerintah tingkat Provinsi Riau). *Pekbis Jurnal*, 12(1), 13–24.
- Mukhlisul Muzahid. (2021). Pengaruh kompetensi aparatur, penerapan penganggaran berbasis kinerja dan pengawasan fungsional terhadaplaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintahkabupaten aceh utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23.
- Muzakki, K. (2020). Analisis Pengaruh Human Capital dan Structural Capital terhadap Kinerja Perusahaan. *Kinerja Perusahaan. Journal of Research and Technology*, VI, 267–276.
- Novatiani, A., Rusmawan Kusumah, R. W., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 51–62. <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15983>

- Nurhusna B. (2018). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi SDM dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada SKPD Kab. Enrekang). *Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung*, 26–27.
- Razi, R. F., Savitri, E., & A, A. A. (2017). Pengaruh ketaatan terhadap peraturan perundangan, pemanfaatan teknologi informasi, pengendalian akuntansi dan kompetensi aparatur pemerintah daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (akip) (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu). *JOM Fekon*, 4(1).
- Saputra, G. R. (2022). *Influence of Human Resource Competence, Internal Control System, Participation in Budget Preparation, and Accounting Control on Performance Accountability of Local Government Agencies*.
- Setyawati, N. P. A. N., Ratnadi, N. M. D., Widanaputra, A. A. G. P., & Gayatri. (2022). e-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi terhadap akuntabilitas kinerja perguruan tinggi negeri pariwisata. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(07), 799–808. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Sukarno, S. A., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. J. (2020). Pengaruh kompetensi aparat dan komitmen organisasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 110. <https://doi.org/10.32400/iaj.27981>
- Tri, O., Yudha, W., Lijan, S., & Sinambela, P. (2021). Pengujian komitmen organisasi pada sekretariat kabinet.
- Ues Alkurni, M., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2020). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v4i2.10489>
- Zulfiandri, A. (2017). Faktor-Faktor yang memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi empiris pada OPD di Pemerintah Provinsi Banten). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 2(1), 102–125.

Copyright holders:

Riansyah Mutaqin, Wawan Prahiawan, Liza Mumtazah Damarwulan (2023)

First publication right:

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

International

