

**IMPACT OF GOVERNMENT INSTITUTIONS PERFORMANCE
ACCOUNTABILITY SYSTEMS AS A RESULT OF INTERNAL CONTROL
SYSTEMS AND COMPETENCE**

**DAMPAK SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
ATAS KOMPETENSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN**

Abdul Aziz¹, Endah Susilowati²
UPN “Veteran” Jawa Timur^{1,2}

19013010183@student.upnjatim.ac.id¹, endahs.ak@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the government's internal control system and human resource competence on the performance accountability system of government agencies. The independent variables in this study are the government's internal control system, human resource competence, and the dependent variable is the government agency's performance accountability system. This research was conducted on all employees of the sidoarjo regency social service. The research method used in this research is quantitative and the type of data used in this research is primary data with the data collection method in the form of a questionnaire. The population in this study were employees of the sidoarjo regency social service, and the sample selection was carried out using the saturated sampling method and obtained data from 33 employees used in this study. This study uses SEM-PLS to test several hypotheses. The results of the study show that the government's internal control system influences the performance accountability system of government agencies. Human resource competence influences the performance accountability system of government agencies.

Keywords: Government's Internal Control System, Human Resource Competence, Performance Accountability System Of Government Agencies.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dampak sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terhadap sistem pengendalian intern dan kompetensi sumber daya manusia. Dengan variabel independen pada penelitian ini adalah sistem pengendalian intern pemerintah dan kompetensi sumber daya manusia, dan variabel dependen adalah sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dinas sosial kabupaten sidoarjo, dan pemilihan sample dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh dan diperoleh data sebanyak 33 pegawai yang digunakan dalam penelitian ini. . Penelitian ini menggunakan *SEM-PLS* untuk menguji beberapa hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Kata Kunci: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

PENDAHULUAN

Otonomi daerah di Indonesia mengalami berbagai dinamika yang menjadikan sektor publik di Indonesia memiliki sejarah yang panjang. Pemerintah daerah memiliki tugas utama dari dampak adanya Otonomi Daerah yaitu pembagian kewenangan sehingga menyebabkan suatu Pemerintah Daerah mendapat keleluasaan untuk menjalankan dan mengurus rumah tangga pemerintahannya sendiri. Namun pada sisi sebaliknya, Pemerintah Daerah mengemban tanggung jawab yang besar karena Otonomi daerah mengharuskan Pemerintah Daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan warganya dengan cara meningkatkan peran masyarakat, memberikan fasilitas yang memadai, mengatur kebijakan strategis, serta mengolah potensi Sumber daya alam daerah yang dimiliki daerah.

Pemerintah mempunyai pedoman dan kebijakan dalam mengelola keuangannya. Dalam mengatur tata kelola pemerintah APBD memiliki peranan yang sangat penting. Pengendalian, perencanaan, dan penilaian kerja pemerintah dapat diukur dengan Anggaran yang dialokasikan, dengan kata lain mempresentasikan kinerja pemerintah dalam waktu satu tahun. Secara sederhana APBD menggambarkan laporan pendapatan dan belanja suatu organisasi serta estimasi mengenai alokasi anggaran dalam beberapa tahun kedepan.

Pengelolaan APBD yang baik penerapannya ditunjang dengan akuntabilitas serta transparansi anggaran yang sesuai dan berpengaruh terhadap kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan konsep Good Governance dimana kebijakan publik harus memiliki hasil optimal yang bisa dirasakan masyarakat dalam mewujudkan kemaslahatan rakyat. Lalu terciptanya

peran kerja dalam melaksanakan atau mewujudkan tujuan tersebut dengan efektif dan efisien. Berdasarkan dua konsep Good Governance tersebut, maka terdapat tiga elemen penting yang dapat membentuk terjadinya Good Governance, yakni Masyarakat, Pemerintah dan Sektor Swasta.

Pemerintah dalam rangka meningkatkan pelaksanaan proses kinerja yang lebih bertanggungjawab, maka perlu adanya pelaporan akuntabilitas yang menggambarkan seberapa akuntabel kinerja pemerintah. *Performance* atau kinerja menggambarkan sejauh mana suatu program atau kebijakan berhasil dicapai. Tugas pokok wajib dipahami setiap organisasi negara di tingkat pusat ataupun di tingkat daerah sesuai dengan lingkup akuntabilitasnya karena pertanggungjawaban yang diminta menentukan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi instansi pemerintah yang terkait (Mudrikah, 2020). Dengan cara meningkatkan sistem pengukuran kinerja entitas pelayanan publik, lembaga negara dapat mewujudkan sistem akuntabilitas publik yang terpercaya terlebih dilakukan dengan informasi yang transparan. Salah satu proses penting dalam mewujudkan akuntabilitas yang dapat dijadikan ukuran kemajuan kinerja terhadap pencapaian visi dan target yang ada adalah Pengukuran kinerja.

Skor penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merupakan hasil akhir dari evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menurut dinyatakan kedalam rentang hasil dimulai dari nilai tertinggi AA (sangat memuaskan) sampai paling rendah nilai D (sangat kurang). Saat ini hanya terdapat beberapa pemerintah daerah yang memperoleh nilai AA dalam nilai hasil AKIP. MenPAN-RB

menyampaikan bahwa beberapa nilai AKIP pemerintah kota atau kabupaten yang rendah disebabkan oleh 4 faktor utama. Faktor-faktor tersebut meliputi ketidaktentuan tujuan atau sasaran, ketiadaan ukuran capaian keberhasilan yang sistematis dan terstruktur, tidak sesuai program yang dicanangkan dengan target, dan tidak adanya rincian program yang akan dilaksanakan. Dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah, SAKIP digunakan sebagai alat manajemen dalam penyelenggaraan pemerintahan terdesentralisasi.



Gambar 1. Grafik Nilai SAKIP Kabupaten Sidoarjo

Sumber: www.sidoarjokab.go.id, 2021

Berdasarkan informasi yang diambil dari situs resmi www.sidoarjokab.go.id, Pemerintah Kabupaten Sidoarjo mengalami peningkatan nilai SAKIP dari 2014 sampai tahun 2018. Namun, pada tahun 2019, terjadi penurunan nilai SAKIP sebesar 2,78 poin dibandingkan dengan perolehan nilai pada tahun 2018. Pada tahun 2018, Kabupaten Sidoarjo memperoleh predikat A dengan nilai absolut SAKIP sebesar 80,04. Namun, di tahun 2019, predikat tersebut tidak dapat dipertahankan karena terjadi penurunan nilai SAKIP menjadi 77,26 atau predikat BB. Meskipun Pemerintah Kabupaten Sidoarjo menargetkan predikat A untuk perolehan nilai SAKIP di tahun berikutnya, tetapi masih memperoleh predikat BB dengan kenaikan nilai 1,12. Oleh karena itu, data diatas menunjukkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kurang

optimal dan masih perlu peningkatan akuntabilitas kinerja pada Pemerintah Kabupaten Sidoarjo.

Sistem pengendalian internal merupakan sebuah sistem yang melakukan pengarahan, pengawasan serta penilaian sumber daya dalam sebuah lembaga dengan maksud untuk melakukan pendeteksian atas tindakan kecurangan atau penyelewengan. SPIP sebagai proses pengendalian intern merupakan bagian tak terpisahkan dari aktivitas yang dilaksanakan secara berkelanjutan pada seluruh pegawai serta pimpinan guna menyerahkan jaminan yang sesuai terhadap pencapaian sasaran instansi berdasarkan aktivitas yang efisien serta efektif, laporan keuangan yang dapat diandalkan, perlindungan terhadap aset negara, serta kepatuhan atas peraturan perundang-undangan.

Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) yakni suatu sistem yang diterapkan dengan serentak pada lingkup pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah.. Tercapainya sistem pengelolaan keuangan negara secara akuntabel, harus didukung oleh adanya kewajiban dari pemimpin lembaga seperti gubernur, walikota/bupati untuk menerapkan pengendalian intern terhadap penyelenggaraan seluruh kegiatan pemerintahan.

Untuk mendukung akuntabilitas di sebuah instansi pemerintahan, selain adanya pengendalian internal, perlu adanya kompetensi SDM yang memiliki kompetensi yang memadai. Seiring dengan perkembangan kualitas sumber daya manusia di bidang ketenagakerjaan, membutuhkan tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Hal ini disebabkan oleh Kompetensi SDM dalam keberhasilan melaksanakan tugas-tugas, dimana sumber daya manusia adalah hal yang

sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Maka, struktur organisasi wajib dijalankan oleh SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai supaya tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, seperti yang diungkapkan oleh Ramadhania (2020).

Dari beberapa perincian diatas dan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti lain sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Nadiyah (2019) yang berjudul pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansipemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin, terlihat adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Persamaan terletak pada penggunaan beberapa variabel yang mempengaruhi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian intern pemerintah. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian yakni pada Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan fenomena yang terjadi di masyarakat dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan, maka penulis tertarik untuk mengembangkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo”.

Kajian Pustaka

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pemerintah dalam rangka mempertanggungjawabkan dan menjaga transparansi kinerjanya maka diterapkanlah suatu sistem dimana sistem itu mengatur mulai dari

Perencanaan kinerja hingga tahap capaian kinerja. Sistem ini disebut dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yakni sistem yang tersusun berdasarkan sejumlah aspek yang saling terkait, seperti perancangan strategis, perancangan pengukuran, serta pelaporan kinerja. Pemanfaatan sistem ini dimulai dari Renstra (Penyusunan Rencana Strategis) sampai dengan pelaporan AKIP (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah), di mana pelaporan ini wajin dilakukan oleh seluruh instansi pemerintahan (Herawaty, 2014). Secara umum akuntabilitas memiliki makna yakni keharusan lembaga pemerintah dalam menanggapi serta merespon persoalan terkait yang sudah, masih proses serta yang masih dirancang pihak instansi pemerintahan (Zirman, 2021). Akuntabilitas terfokus pada hasil dari suatu kegiatan. Peraturan presiden nomor 29 tahun 2014 mengatur bahwa penyelenggaraan SAKIP mencakup perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan capaian kinerja. SAKIP merupakan sistem yang dibuat untuk mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik melalui meningkatkan akuntabilitas kinerja, transparansi terhadap penggunaan kas, serta pelaporan aktivitas pemerintahan yang jujur serta terhindar dari segala unsur KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme).

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah suatu sistem yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap instansi pemerintah bertanggung jawab atas kinerjanya dan memberikan hasil yang optimal bagi masyarakat. Sistem ini membutuhkan perencanaan dan pengukuran kinerja secara periodik, serta evaluasi dan pemantauan untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya

sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, diharapkan terjadi transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan anggaran publik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini sangat penting karena instansi pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam pembangunan negara. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya untuk memperkuat sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan mengoptimalkan peran pengawasan dan penegakan hukum dalam rangka mewujudkan good governance.

Sistem Pengendalian Intern

Menurut PP no. 60 tahun 2008 tentang sistem pengendalian internal pemerintah yakni sebuah tahapan yang penting dalam aktivitas yang dilaksanakan secara berkelanjutan oleh pemimpin serta semua staff, dengan tujuan memberi kepercayaan yang cukup terhadap terealisasinya sasaran instansi berdasarkan keefektifan serta efisiennya aktivitas yang ada, hambatan dalam melaporkan anggaran, mengamankan aset negara, serta kepatuhan atas peraturan perundang-undangan. SPIP memiliki peran dalam memastikan bahwa organisasi dapat merealisasikan sasarannya dengan cara meningkatkan keefektifan serta efisiensi dalam kinerjanya, menyajikan pelaporan anggaran yang terpercaya, serta kepatuhan atas undang-undang serta kebijakan yang ada.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan tahapan penting dalam aktivitas yang dilaksanakan pemimpin serta staff pemerintah guna memverifikasi tercapainya sasaran instansi melalui aktivitas yang berjalan dengan baik, hambatan pelaporan anggaran, perlindungan aset negara, serta

kepatuhan atas peraturan perundang-undangan. SPIP diterapkan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) guna mengoptimalkan akuntabilitas serta transparansi dalam Menyusun pelaporan anggaran dan memastikan kualitasnya. Agar dapat menilai kualitas akuntabilitas keuangan negara/daerah, dibutuhkan penilaian dari lembaga negara yang kompeten. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu sistem pengendalian intern pemerintah yang memiliki sejumlah unsur, yakni lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi serta komunikasi, dan pemantauan pengendalian intern (Noviyana, 2018). SPIP memiliki sasaran adalah untuk memastikan keefektifan serta efisiensi kinerja, kredibilitas dalam menyajikan laporan keuangan yang terpercaya, serta kepatuhan pada undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan. Sistem pengendalian intern pemerintah merupakan mekanisme yang dirancang untuk memastikan bahwa kegiatan pemerintah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan terhindar dari penyelewengan. Sistem ini dilaksanakan dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait dengan pelaksanaan tugas pemerintah, seperti pimpinan, pengawas, dan pelaksana. Pengendalian intern pemerintah mencakup berbagai aspek, seperti pengendalian terhadap penggunaan anggaran, sumber daya manusia, dan teknologi informasi.

Tujuan utama dari pengendalian intern pemerintah adalah untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan pemerintah dapat tercapai dengan optimal, dan risiko-risiko yang terkait dengan pelaksanaan tugas pemerintah dapat dikelola dengan baik. Selain itu, pengendalian intern pemerintah juga dapat membantu meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam

pelaksanaan tugas pemerintah. Pengendalian intern pemerintah perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan agar dapat menjawab tantangan-tantangan yang muncul seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu, para pengambil kebijakan di pemerintah perlu memberikan perhatian dan dukungan yang cukup terhadap pengendalian intern pemerintah, agar sistem ini dapat berjalan dengan optimal dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat.

Kompetensi SDM

Kompetensi sumber daya manusia mencakup keterampilan individu untuk menjalankan perintah serta kewajiban yang dibebankan padanya yang didukung oleh pengetahuan, *training* serta pengalaman yang memuaskan. Dengan kata lain, kompetensi sumber daya manusia yakni keterampilan individu saat mengerjakan perintah yang dibebankan kepadanya dengan menggunakan pengetahuan, *training*, keterampilannya yang memuaskan. Kompetennya individu ditandai adanya keterampilan erat kaitannya pada pengetahuan, keahlian, serta sifat kepribadian dengan secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Kompetensi merujuk pada karakteristik dasar individu yang terkait oleh keberhasilannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Artinya, kompetensi merupakan dasar perilaku individu yang mempunyai dampak langsung terhadap standar yang diterapkan pada lingkup kerjanya ataupun dalam kondisi yang spesifik. Dalam konteks ini, kompetensi mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas tertentu, termasuk kualitas, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik.

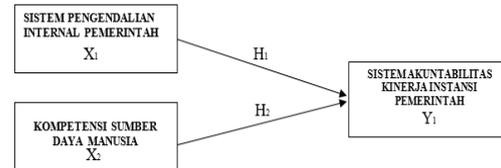
Dalam pekerjaan, kompetensi dapat diartikan sebagai gabungan karakteristik, tindakan, serta tingkah laku individu yang memungkinkannya dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta menghasilkan output yang unggul. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap merupakan komponen utama yang membentuk kompetensi seseorang. Pengetahuan yakni data yang karyawan miliki guna mengerjakan tugasnya, sedangkan keterampilan adalah upaya untuk melaksanakan tugas secara optimal serta memuaskan. Sikap adalah cara individu saat mengerjakan tugasnya selarasi dengan ketetapan instansi.

Pada dasarnya kompetensi juga meliputi keahlian seseorang dalam memindahkan serta mengimplementasikan keahlian serta wawasannya yang dimilikinya pada situasi yang berbeda dan lebih baik. Dengan kata lain, kemampuan guna memindahkan serta mempraktikkan keahlian serta wawasannya ke pada konteks baru serta lebih berkembang juga termasuk dalam definisi kompetensi. Tingkat kompetensi seseorang dapat ditentukan untuk memahami kemampuan yang diinginkannya dalam tingkatan bagus ataupun rata-rata. Adanya pemutusan tingkatan kompetensi juga dapat digunakan dalam tahapan seleksi, perancangan, penilaian kinerja serta pengembangan SDM.

Kompetensi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencakup kombinasi kemampuan dan karakteristik individu, seperti pengetahuan, keahlian, serta tingkah laku yang dibutuhkan guna menjalankan beban posisinya secara efektif dan efisien. Untuk memastikan ketepatan manajemen keuangan daerah, pegawai pemerintah perlu mempunyai sumber daya manusia bermutu, dibantu oleh pendidikan, pelatihan, serta

keahlian pada lingkup keuangan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi ditandai oleh keahlian terkait wawasan, keahlian, serta sifatnya yang secara langsung berpengaruh atas kinerjanya. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia dianggap menjadi aset yang krusial, sehingga kinerjanya yang baik dapat ikut andil dalam mencapai sasaran instansi.

Kompetensi sumber daya manusia dapat dinilai menggunakan sejumlah indikator yakni pengetahuan, keahlian, dan sikap perilaku. Pengetahuan yakni data yang individu miliki yang berguna untuk mengerjakan pekerjaannya secara tepat. Keahlian atau keterampilan merujuk pada upaya individu untuk mengerjakan pekerjaannya secara optimal, sementara sikap perilaku adalah langkah individu saat mengerjakan pekerjaannya selaras dengan ketetapan instansi. Dengan mengukur indikator tersebut, maka dapat diketahui tingkat kompetensi sumber daya manusia dan tahapan pengembangan yang diperlukan guna mengoptimalkan kompetensi tersebut. Aparatur negara yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki *skill* yang memadai dapat memberikan pengaruh positif terhadap pengambilan keputusan yang berdampak kinerja aparatur pemerintah jadi lebih baik. SDM haruslah berkompeten supaya dapat menjalankan tugas-tugas pemerintah dengan efektif dan efisien, sehingga upaya peningkatan dan pengembangan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat optimal. Dalam hal ini, kompetensi teknis maupun soft skill seperti kepemimpinan, manajemen, dan komunikasi sangat penting dalam memastikan kinerja aparatur pemerintah yang optimal.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif yakni suatu penelitian yang dapat menciptakan temuan penelitian yang dapat diukur dan dideskripsikan dalam bentuk angka maupun numerik (statistik). Penelitian ini menggunakan jenis data primer, di mana pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Subjek penelitian yakni pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.

Teknik Penentuan Sampel

Populasi yakni suatu lingkup yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta ciri-ciri yang telah ditentukan peneliti guna dipahami serta selanjutnya dibuat sebuah kesimpulan. Adapun pada penelitian ini yang menjadi populasinya yakni seluruh PNS pada Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo.

Sampel yakni suatu bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memakai bagian dari teknik *Non-Probability Sampling* yakni teknik sampling jenuh. Definisi sampling jenuh yang diuraikan oleh Sugiyono (2017:85) yakni, “metode menentukan sampel jika seluruh populasi dipakai menjadi sampel. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menetapkan bahwa seluruh populasi digunakan menjadi sampel. Sehingga, sampel pada penelitian ini yakni seluruh Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 33 karyawan.

Teknik Analisis Data

Adapun pada penelitian ini memakai teknik analisis data yakni *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS)* yang memanfaatkan *Software WarpPLS 7.0*. Penggunaan PLS untuk menguji dan menganalisis hipotesis karena memiliki beberapa kelebihan yaitu dipakai pada sampel minimum sampel 30, bisa dipakai guna melakukan konfirmasi teori (*primarily confirmatory*) yaitu melakukan uji hipotesa yang ditingkatkan berdasarkan suatu teori yang ada, serta dapat dipakai guna menelusuri suatu model data pada kasus baru ataupun hanya terbatas teori (*exploratory*) (sholihin, 2013). Analisis SEM-PLS dibagi menjadi dua yaitu, model pengukuran (*Outer Model*) serta model struktural (*Inner Model*). Model pengukuran (*Measurement Model*) dimanfaatkan guna memahami hubungan antar variabel laten dengan sejumlah indikatornya. Untuk model struktural (*Structural Model*) menunjukkan hubungan antar variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut (Ghozali, 2015) *outer model* adalah model pengukuran digunakan untuk menilai validitas konstruk dan reliabilitas pada setiap variabel.

Uji Validitas Konstruk

a. Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Nilai Loading Factor Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
SPIP4	0.869	Valid
SPIP5	0.898	Valid
SPIP6	0.927	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 1 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang telah tereliminasi, diantaranya SPIP1, SPIP2, SPIP3, SPIP7 dan SPIP8 karena memiliki nilai kurang dari 0,7 sehingga dilakukan pengujian ulang dan diperoleh indikator yang memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu SPIP4, SPIP5, dan SPIP6.

Tabel 2. Nilai Loading Factor Kompetensi Sumber Daya Manusia

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
KSDM1	0.803	Valid
KSDM2	0.795	Valid
KSDM3	0.754	Valid

Tabel 2 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang telah tereliminasi, diantaranya KSDM4, KSDM5, dan KSDM6 karena memiliki nilai kurang dari 0,7 sehingga dilakukan pengujian ulang dan diperoleh indikator yang memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu KSDM1, KSDM2, dan KSDM3.

Tabel 3. Nilai Loading Factor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
SAKIP4	0.802	Valid
SAKIP6	0.846	Valid
SAKIP7	0.809	Valid
SAKIP9	0.774	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan terdapat beberapa indikator yang telah tereliminasi, diantaranya SAKIP1, SAKIP2, SAKIP3, SAKIP5, SAKIP8, dan SAKIP10 karena memiliki nilai kurang dari 0,7 sehingga dilakukan pengujian ulang dan diperoleh indikator yang memiliki nilai lebih dari 0,7 yaitu SAKIP4, SAKIP6, SAKIP7, dan SAKIP9.

Tabel 4. Nilai AVE Semua Variabel

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
X1	0.807	Valid
X2	0.615	Valid
Y1	0.692	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *AVE* dari seluruh variabel sudah >0,5 sehingga dinyatakan lulus uji konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Nilai Cross Loading Dari Indikator Variabel

Indikator	X1	X2	Y1
SPIP4	0.869	0.192	0.065
SPIP5	0.898	-0.024	-0.029
SPIP6	0.927	-0.156	-0.033
KSDM1	-0.183	0.803	-0.082
KSDM2	0.053	0.795	0.293
KSDM3	0.139	0.754	-0.222
SAKIP4	-0.238	-0.183	0.802
SAKIP6	-0.054	-0.226	0.869
SAKIP7	0.122	0.223	0.846
SAKIP9	0.166	0.191	0.809

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari seluruh indikator per variabel sudah lebih besar daripada konstruk lain (vertikal) sehingga dinyatakan lulus uji validitas diskriminan

Tabel 6. Nilai Square Roots of AVE

Indikator	X1	X2	Y1
X1	0.898	-0.021	-0.053
X2	-0.021	0.784	0.115
Y1	-0.053	0.115	0.832

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *square roots of AVE* dari seluruh variabel sudah lebih besar daripada konstruk lain (horizontal) sehingga dinyatakan lulus uji validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan reliabilitas seluruh indikator dalam model. Pengujian dilakukan dengan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang besaran nilai reliabilitas minimal sebesar 0,7 (sholihin & ratmono, 2021).

Tabel 7. Nilai Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha

Variabel	C.R.	C. A.	Keterangan
SPIP	0.926	0.880	Reliabel
KSDM	0.827	0.787	Reliabel
SAKIP	0.900	0.851	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari seluruh variabel sudah >0,7 sehingga dinyatakan lulus uji reliabilitas.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah model pengukuran struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antar variabel laten. Pengujian inner model dapat dilihat melalui melalui R^2 dan Q^2 .

Uji R-Square (R^2)

Tabel 8. Nilai R^2 dan R^2 Adjusted

Variabel Y	R -square	R^2 Adjusted
SAKIP	0.293	0.245

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R^2 pada variabel Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebesar 0,293. Hal ini berarti variabel Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kompetensi SDM, mampu mempengaruhi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebesar 29,3%, sedangkan sisanya sebesar 70,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 9. Nilai (Q^2)

Variabel Dependen	Q-Square
SAKIP	0.261

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Q^2 pada variabel sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar

0,261. Hal ini berarti model struktural pada penelitian ini mengestimasi parameter dan menghasilkan nilai observasi pada variabel sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,261.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Path Coefficient Dan P-Value

Variabel	Path C.	P-Value	Ket.
SPIP→SAKIP	-0.366	0.009	Diterima
KSDM→SAKIP	0.288	0.033	Diterima

Sumber: Data diolah, 2023

Hipotesis pertama menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,009 dan nilai *path coefficient* yang dihasilkan sebesar -0,366. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kompetensi sdm berpengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,033 dan nilai *path coefficient* yang dihasilkan sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sdm berpengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Pembahasan

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah

memiliki pengaruh terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Semakin tinggi tingkat maturitas SPIP akan semakin mendorong peningkatan Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah karena SPIP memastikan bahwa seluruh kegiatan instansi pemerintah dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Dengan demikian, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dapat mempengaruhi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Hal ini sejalan dengan Teori Birokrasi yang menyatakan bahwa birokrasi merupakan bentuk organisasi yang efisien dalam mencapai tujuan tertentu. SPIP dapat membantu dalam mengoptimalkan pelaksanaan (SAKIP) dengan cara menyediakan mekanisme yang jelas dan efektif dalam pengendalian, pengawasan, dan pemberian insentif.

SPIP bertujuan untuk mengontrol dan memastikan bahwa pengelolaan keuangan pemerintah berjalan secara transparan, akuntabel, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sementara itu, SAKIP bertujuan untuk mengukur kinerja instansi pemerintah dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan memberikan informasi yang akurat dan lengkap terkait kinerja instansi pemerintah kepada masyarakat. Kedua sistem ini saling terkait karena hasil dari SPIP akan menjadi dasar bagi penyusunan SAKIP. Dalam proses pengendalian intern, SPIP akan menilai kinerja instansi pemerintah dalam mengelola keuangan dan menilai apakah ada indikasi terjadinya kecurangan atau penyelewengan dana. Hasil dari penilaian tersebut akan menjadi dasar untuk penyusunan laporan keuangan instansi pemerintah. Laporan keuangan ini akan menjadi dasar bagi SAKIP dalam mengukur kinerja instansi pemerintah untuk menggapai visi OPD yang ada. Dengan

demikian, jika SPIP diterapkan dalam penyusunan laporan keuangan dan akhirnya akan berpengaruh pada hasil dari SAKIP.

Hal ini sejalan dengan teori birokrasi yang menyatakan bahwa birokrasi merupakan bentuk organisasi yang efisien dalam mencapai tujuan tertentu. SPIP dapat membantu dalam mengoptimalkan pelaksanaan SAKIP dengan cara menyediakan mekanisme kerja yang jelas dan efektif dalam pengendalian, pengawasan, dan pemberian insentif sehingga memudahkan pemerintah dalam hal mewujudkan akuntabilitas kinerjanya. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Sweetenia (2019) dan Sahala (2022) menunjukkan bahwa SPIP berpengaruh signifikan terhadap SAKIP.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia yang tinggi dapat membantu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hal tersebut menginterpretasikan bahwa SDM yang terlibat dan ikut serta dalam proses pengambilan keputusan berpengaruh dalam mengendalikan proses kerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kompetensi SDM merupakan faktor penting yang memengaruhi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dikarenakan SAKIP didasarkan pada kinerja instansi pemerintah dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mencapai target tersebut, instansi pemerintah

memerlukan SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ketika SDM instansi pemerintah memiliki kompetensi yang baik, mereka akan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga kinerja instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi akan meningkat. Selain itu, kompetensi SDM juga berdampak pada pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil oleh instansi pemerintah harus didasarkan pada analisis data yang akurat dan informasi yang terpercaya. SDM yang memiliki kompetensi yang baik akan dapat melakukan analisis data dan memberikan informasi yang akurat, sehingga keputusan yang diambil dapat menjadi dasar yang kuat untuk mencapai visi dari organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian terhadap pengembangan kompetensi SDM sebagai bagian dari upaya meningkatkan SAKIP.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori Birokrasi yang menyatakan bahwa organisasi harus dilandasi dengan dasar aturan yang baik bagi para pegawai untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Kualitas SDM berperan penting karena SDM yang berkualitas akan mampu mengeksekusi tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga terciptanya Akuntabilitas di lingkungan pemerintah. Penelitian serupa yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa SPIP berpengaruh signifikan terhadap SAKIP. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Radinda (2021), Ramadhania (2020), dan Surya (2018) menunjukkan bahwa SPIP berpengaruh signifikan terhadap SAKIP.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Berpengaruh Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga dapat menambahkan variasi literasi pembahasan dan variasi topik penelitian ke depannya.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian sehingga mendapatkan penelitian yang hasilnya bersifat umum dan menjadi acuan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Herawaty. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. *Jurnal Cakrawala Akuntansi*, 6(2), 151–161. <http://jca.unja.ac.id>

Mudrikah. (2020). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada SKPD Kabupaten Lampung

Timur). *Jurnal Fidusia*, 3(2), 166–182. [Www.Opsi.Id](http://www.opsi.id),

Noviyana. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.18196/Rab.020227>

Radinda. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pemanfaatan Jaringan Internet E-SAKIP Terhadap Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi *Prosiding Industrial Research Workshop ...*, 4–5. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/proceeding/article/view/2848/2227>

Ramadhania. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop And National Seminar*, 807–813.

Sahala. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa Dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 122–129. <https://doi.org/10.54259/Akua.V1i1.140>

Surya. (2018). Pengaruh Kompetensi Pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 1(1), 1–13.

Sweetenia. (2019). Pengaruh

Kompetensi, Sistem Pengendalian Internal, Dan Kualitas Penyajian Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 17(1), 44–56.
<https://doi.org/10.31603/Bisnisekonomi.V17i1.2752>

Zirman. (2010). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Motivasi Kerja, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi*, 18, 1–10.