

Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Amellia Betta^{1*}, Fefri Indra Arza²

¹BKPSDM Pemerintah Kota Solok, Sumatera Barat, ²Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

*Corresponding author: amel_herman@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.24036/wra.v8i1.109152>

Diterima : 15 Juli 2020
Direvisi : 7 Agustus 2020
Disetujui : 9 Agustus 2020
Tersedia daring : 11 Agustus 2020

Abstract

This study aims to examine the effect of regional apparatus commitment, the role of APIP and organizational culture on the effectiveness of the implementation of SAKIP. This research uses agency theory. The population of this research is the organization of regional apparatus (OPD) of Solok City and Solok Regency with total sampling sampling method. Respondents in this study were OPD secretaries and a number of auditors in the District and City Government of Solok. Hypothesis testing uses multiple regression analysis techniques. The results showed that the commitment of the regional apparatus influences the effectiveness of SAKIP. While the role of APIP and organizational culture does not affect the effectiveness of SAKIP.

Keywords: *Effectiveness of SAKIP Implementation; The Role of APIP; Organizational Culture; Regional Apparatus Commitment*

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen perangkat daerah, peran APIP dan budaya organisasi terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Penelitian ini menggunakan teori keagenan. Populasi penelitian adalah organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Solok dan Kabupaten Solok dengan metode penyampelan total sampling, Responden dalam penelitian ini adalah sekretaris OPD dan beberapa orang auditor di lingkungan Pemerintah Kabupaten dan Kota Solok. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen perangkat daerah berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Sedangkan peran APIP dan budaya organisasi tidak mempengaruhi efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Kata-kata kunci: Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP; Peran APIP; Budaya Organisasi; Komitmen Perangkat Daerah

Cara Membuat Kutipan (APA 6th style):

Betta, Amellia; Arza, Fefri. (2020). Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Wahana Riset Akuntansi*. Vol 8 (No 1), 24-34.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). Some rights reserved

PENDAHULUAN

Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) ditetapkan sebagai implementasi dari pelaksanaan sistem pengelolaan keuangan negara yang lebih akuntabel. Sistem ini merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan

peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP meliputi: rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, pelaporan kinerja dan revidi dan evaluasi kinerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional pada Pasal 3 huruf (a) menyatakan penyusunan perencanaan dan penganggaran pembangunan nasional dilakukan dengan pendekatan penganggaran berbasis program (*money follows program*) melalui penganggaran berbasis kinerja. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP pada Bab V bagian Penutup menyebutkan bahwa SAKIP bertujuan meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya. Hal ini selaras dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2017 tentang Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional mendorong pelaksanaan *Money Follow Program* dimana dengan telah terciptanya kondisi terintegrasi proses perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja akan berdampak terhadap reformasi di bidang penganggaran dimana kondisi selama ini pola pikir yang berkembang pada aparatur negara (eksekutif) sebagai pelaksana anggaran yang menganggap proses penganggaran merupakan sekadar alokasi tahunan yang didistribusikan antar instansi dan dilaporkan realisasinya kepada legislatif (pola pikir rutinitas) berubah menjadi pola pikir yang menjadikan anggaran yang sinkron dengan perencanaan, operasional dan pengukuran kinerja (*Super Budgeting*).

Penelitian-penelitian sebelumnya (Tahir dkk, 2016; Azis, 2020; Nababan, 2016; Febriani, 2017) menunjukkan temuan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi SAKIP pada instansi pemerintahan mengerucut pada faktor organisasional, diantaranya yaitu kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan suatu kebijakan juga ditentukan oleh faktor individual (personal). Pada penelitian ini fokus yang diteliti dari aspek personal, bagaimana faktor personal menentukan keberhasilan implementasi penyelenggaraan SAKIP. Faktor personal yang diteliti terdiri dari variabel komitmen organisasi individu yang ada di organisasi dan peran APIP serta Budaya Organisasi.

Penelitian ini akan membahas tentang efektifitas penyelenggaraan SAKIP di Pemerintah Daerah Kabupaten Solok dan Kota Solok yang dikaitkan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu : (1) Komitmen Perangkat Daerah (PD), dalam hal ini meliputi Kepala PD, Pejabat Struktural/ Fungsional dan seluruh pegawai yang merupakan variabel orang sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Luthans (2009), (2) Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP), fungsi pengawasan ini di daerah dijalankan oleh Inspektorat Daerah dimana sesuai amanat Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Pasal 28 dan 29 menyatakan APIP sebagai lembaga Pembina penyelenggaraan SAKIP di Daerah, (3) Budaya Organisasi, diartikan oleh Paramita (Ndraha 2007: 208) "budaya organisasi sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat, dimana peran Sumber Daya Manusia pada faktor ini sangat signifikan karena budaya organisasi terbentuk dari proses interaksi antar semua individu yang ada di pemerintah daerah.

Teori keagenan karakteristik utamanya adalah pada kontrak wewenang dan tanggungjawab dari prinsipal kepada agen. Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan antara principal dan agen (*agency relationship*) diartikan sebagai sebuah kontrak dimana pihak pemegang saham mempercayakan tugas dan wewenang serta pengambilan keputusan dalam mengelola sumber daya yang mereka miliki. Pemerintah daerah dalam hubungannya dengan perangkat daerah diartikan sebagai agen dan principal, dalam teori agensi pasti akan ada asimetri informasi atau kondisi ketidak seimbangan dalam memperoleh informasi dimana salah satu pihak mendapatkan lebih banyak atau lebih baik suatu informasi. Perangkat Daerah sebagai organisasi teknis dan lembaga yang terlibat langsung dalam proses pelayanan, mempunyai lebih banyak informasi mengenai sumber daya yang dimiliki yang dijabarkan dalam bentuk rencana strategis perangkat daerah. Sedangkan pemerintah daerah hanya melakukan kompilasi atau konsolidasi dari informasi-informasi yang disampaikan oleh perangkat daerah. Asimetri informasi tersebut dapat menimbulkan berbagai konflik yang paling utama adalah menyangkut validitas atau kebenaran informasi yang disampaikan oleh perangkat daerah dan kesalahan yang dilakukan oleh perangkat daerah yang diberi tugas untuk melakukan pengelolaan dan pengolahan informasi yang disampaikan oleh perangkat daerah.

Mowday dalam artikel yang disusun oleh Sabrina (2011) mendefinisikan komitmen organisasi dibangun oleh 3 (tiga) sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi, yaitu: (1) Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman pada tujuan organisasi, (2) Keterlibatan (*involvement*), lebih ditentukan oleh perasaan yang menyenangkan, (3) Loyalitas (*loyalty*), perasaan yang mengaggap organisasi merupakan tempat untuk menetap dan berkarya. Pendapat lain disampaikan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright dalam David Wijaya, (2011) yang menyatakan komitmen organisasi sebagai tingkatan seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan kemauan bekerja keras demi kepentingan organisasi itu. Pendapat lain disampaikan oleh Sunyoto dan Barharudin (2011), yang mendefinisikana pengertian komitmen organisasi adalah sejauh mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan sebagai anggota organisasi.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Pasal 1 disebutkan bahwa APIP adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Daerah Kabupaten atau Kota. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dalam Pasal 216 ayat (2), APIP adalah Inspektorat Daerah, yang mempunyai tugas membantu kepala daerah melakukan pembinaan dan pengawasan pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan oleh Perangkat Daerah.

Kinicki dan Fugate (2013:32), mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan gabungan dari bagaimana persepsi, pemikiran dan reaksi terhadap berbagai lingkungan. Jadi reaksi dan pemikiran seorang aparatur pemerintah akan berbeda tergantung dari bagaimana budaya di organisasinya dibentuk. Fadel dalam Ramadentinata dan Anita (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan pegawai terhadap kegunaan dari nilai dan norma yang berasal dari doktrin *New Public Management* (NPM), yang menuntun atau mempengaruhi sikap dan tindakannya dalam melaksanakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Penyelenggaraan SAKIP merupakan salah satu perwujudan atas 10 prinsip dalam Tata Kelola Pemerintahan (*Good Governance*) khususnya pada prinsip akuntabilitas. Terkait pengertian SAKIP kita dapat mempedomani pendapat para ahli yaitu menurut Mardiasmo dalam Ira Amelia, dkk.(2014) yang mendefinisikan bahwa kinerja pemerintahan daerah dengan sendirinya merupakan semua hasil-hasil yang didapatkan ataupun hasil-hasil yang dicapai selama berjalannya pelaksanaan otonomi daerah yang tentunya untuk mencapai tingkat kinerja yang kita harapkan, dan tentunya ini semua memuat tentang penjabaran sasaran dan program yang telah direncanakan dalam pelaksanaan rencana strategi pemerintah daerah.” Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, pengertian SAKIP adalah suatu rangkaian aktivitas yang telah memiliki sistem, merupakan instrumen dan prosedural yang dirancang untuk tujuan penetapan, pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, serta pelaporan kinerja pada instansi pemerintahan, guna pertanggungjawaban dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Banyak faktor mempengaruhi penerapan SAKIP di Indonesia yaitu komitmen manajemen, budaya organisasi, otoritas pengambilan keputusan, profesionalisme aparatur, Good Governance dan Sitem Pengendalian Intern Pemerintah yang dilakukan oleh banyak penelitian sebelumnya (Dani,2016; Andre Rahmat, 2018; May Hana, 2018; Leny dkk, 2014; dan Ira Amelia dkk,2014).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

Faktor keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (Marwoto, 2012). Komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam mencapai kondisi yang kondusif dalam suatu organisasi sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Komitmen perangkat daerah yaitu sikap atau kemantapan tekad dari perangkat daerah dalam mendukung keberhasilan atau efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahir, dkk (2016) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan SAKIP pada instansi pemerintah, diantaranya adalah

kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP, berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Komitmen perangkat daerah berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Pengaruh Peran APIP terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), mendefinisikan APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, untuk instansi pusat contohnya adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dan Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, sedangkan untuk instansi daerah contohnya adalah Inspektorat Provinsi/ Kabupaten/ Kota. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsya, dkk (2016) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas penyelenggaraan SAKIP pada instansi pemerintah, diantaranya adalah kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP, maka peneliti merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Peran APIP berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Dengan budaya organisasi yang baik, maka keseluruhan kegiatan organisasi dan proses pengambilan keputusan dan kebijakan untuk kepentingan organisasi akan berjalan dengan baik dan terarah. Pernyataan diatas didukung oleh pendapat beberapa orang ahli yaitu menurut De Long dan Fahey dalam Fakhur Shahzad, dkk.(2017) diartikan bahwa budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan pembagian pengetahuan dan pikiran kreatif guna mendukung kesuksesan organisasi. Budaya organisasi adalah pendorong yang ampuh untuk meningkatkan produktifitas, inovasi dan kinerja keuangan suatu organisasi. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani R (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, kompetensi aparatur dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD, , maka peneliti merumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausatif, menjelaskan pengaruh komitmen organisasi, peran APIP dan budaya organisasi terhadap efektifitas penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah di kota Solok dan kabupaten Solok. Unit analisis dalam penelitian ini adalah organisasi perangkat daerah (OPD), sehingga populasi dalam penelitian ini adalah perangkat daerah yang berwenang dalam pelaksanaan SAKIP di lingkungan pemerintah kabupaten dan kota Solok. Responden dalam penelitian ini adalah sekretaris badan/ dinas dan beberapa orang auditor di lingkungan pemerintah daerah kota Solok dan kabupaten Solok dengan tingkat respon responden cukup tinggi, yaitu 88,88%.

Dalam penelitian ini data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (komitmen organisasi, peran APIP dan budaya organisasi). Data primer didapat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data sekunder dalam penelitian ini adalah nilai evaluasi SAKIP tahun 2018.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan handal (*valid*). Kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau tidak berubah-ubah/ stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian asumsi klasik dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan parameter: Uji F, koefisien determinasi (R^2) dan uji t

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini adalah deskripsi hasil penelitian tentang pengaruh komitmen perangkat daerah, peran aparat pengawas intern pemerintah (APIP) dan budaya organisasi terhadap efektifitas Penyelenggaraan SAKIP. Pembahasan dapat dikategorikan sebagai berikut :

Variabel Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP

Variabel efektifitas penyelenggaraan SAKIP dikategorikan atas nilai hasil evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN dan RB) untuk Kota Solok dan Kabupaten Solok pada tahun 2018. Untuk Kota Solok nilai Evaluasi SAKIP tahun 2018 adalah 65,67 dan Kabupaten Solok dengan nilai 62,59. Kedua Kota dan Kabupaten ini pada tahun 2018 masuk dalam Kategori B. Berikut adalah kategori Nilai Evaluasi SAKIP yang dikeluarkan oleh KemenPAN dan RB:

Tabel 1. Kategori Penilaian SAKIP

| No | Kategori | Nilai Angka | Interpretasi |
|----|----------|-------------|------------------|
| 1. | AA | >90-100 | Sangat Memuaskan |
| 2. | A | >80-90 | Memuaskan |
| 3. | BB | >70-80 | Sangat Baik |
| 4. | B | >60-70 | Baik |
| 5. | CC | >50-60 | Cukup |
| 6. | C | >30-50 | Kurang |
| 7. | D | 0-30 | Sangat Kurang |

Distribusi Variabel Komitmen Perangkat Daerah

Variabel komitmen perangkat daerah terdiri dari 11 (sebelas) item pertanyaan. Berikut distribusi hasil penelitian dari variabel ini:

Tabel 2. Komitmen Perangkat Daerah

| No. | Pernyataan | N | Total Skor | Rerata | TCR | Kategori |
|-----|---|----|------------|--------|-------|------------|
| 1. | Pegawai di OPD saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi | 80 | 323 | 29,36 | 58,73 | Cukup Baik |
| 2. | Pegawai di OPD saya memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tempatnya bekerja | 80 | 331 | 30,09 | 60,18 | Baik |
| 3. | Organisasi kami memberikan peluang yang sama kepada semua pegawai untuk berkembang. | 80 | 323 | 29,36 | 58,73 | Cukup Baik |
| 4. | Dalam melakukan setiap pekerjaan kami telah didukung dengan aturan dan kebijakan yang jelas dan tertulis. | 80 | 331 | 30,09 | 60,18 | Baik |
| 5. | Organisasi kami telah mengalokasikan dana yang cukup guna mendukung pencapaian tujuan kegiatan/ organisasi. | 80 | 300 | 27,27 | 54,55 | Cukup Baik |
| 6. | Pegawai di OPD saya memiliki kepedulian terhadap keberlangsungan organisasi dan berupaya menjaga nama baik organisasi tempat mereka bekerja | 80 | 334 | 30,36 | 60,73 | Baik |
| 7. | Organisasi kami sangat menghargai prestasi kerja yang telah pegawai lakukan. | 80 | 322 | 29,27 | 58,55 | Cukup Baik |
| 8. | Pegawai di OPD saya tidak begitu merasa sedih dan kecewa jika dimutasi ke | 80 | 295 | 26,82 | 53,64 | Cukup Baik |

| | | | | | | |
|----------------------|---|----|-----|-------|-------|------------|
| | organisasi lain. | | | | | |
| 9. | Banyak hal yang sudah diperoleh pegawai selama bekerja di organisasi ini baik berupa materi maupun non materi | 80 | 336 | 30,55 | 61,09 | Baik |
| 10. | Pegawai di OPD saya senantiasa mendukung setiap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi | 80 | 331 | 30,09 | 60,18 | Baik |
| 11. | Pegawai di OPD saya bersedia bekerja lembur guna menyelesaikan suatu pekerjaan walaupun tidak diberikan kompensasi dalam bentuk uang lembur | 80 | 320 | 29,09 | 58,18 | Cukup Baik |
| Rata – rata Variabel | | | | 29,31 | 58,61 | Cukup Baik |

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel komitmen perangkat daerah yang disajikan dalam tabel di atas, dari 80 responden yang mengisi kuesioner terlihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi yaitu pada item pernyataan nomor 9, yaitu dengan nilai 61,09% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasakan banyak hal yang sudah diterimanya dari organisasi tempatnya bekerja, baik secara moril dan materiil sehingga hal tersebut meningkatkan komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan tingkat capaian responden terendah adalah pada item pernyataan nomor 8 yang berkaitan dengan mutasi pegawai, yaitu dengan nilai 53,64%. Untuk rata-rata tingkat capaian responden variabel ini adalah 58,61%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dikategorikan cukup baik.

Distribusi Variabel Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

Variabel peran aparat pengawas intern pemerintah (APIP) terdiri dari 10 (sepuluh) item pertanyaan. Tabel 3 menyajikan distribusi variabel APIP dalam penelitian ini:

Tabel 3. Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)

| No. | Pernyataan | N | Total Skor | Rerata | TCR | Kategori |
|-----|---|----|------------|--------|-------|------------|
| 1. | Auditor internal harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang proses bisnis dan tupoksi Perangkat Daerah yang akan diaudit | 80 | 344 | 34,40 | 68,80 | Baik |
| 2. | Dalam meningkatkan pengetahuan dan keahliannya auditor internal harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang berkala | 80 | 353 | 35,30 | 70,60 | Baik |
| 3. | Dalam menjalankan tugasnya auditor harus bersikap dan berbuat sesuai dengan standar audit dan kode etik | 80 | 354 | 35,40 | 70,80 | Baik |
| 4. | Saya berpandangan bahwa APIP atau Inspektorat baru berperan sebagai pihak yang mencari kesalahan dan lebih mengedepankan peran pengawasan dari pada pembinaan | 80 | 279 | 27,90 | 55,80 | Cukup Baik |
| 5. | Secara umum saya merasa belum puas terkait kinerja APIP atau Inspektorat | 80 | 294 | 29,40 | 58,80 | Cukup Baik |
| 6. | Dalam melaksanakan tugasnya, APIP harus bisa menyesuaikan diri pada kondisi-kondisi tertentu walaupun bertentangan dengan aturan yang berlaku agar pelaksanaan audit bisa selesai tepat waktu | 80 | 274 | 27,40 | 54,80 | Cukup Baik |

| | | | | | | |
|----------------------|--|----|-----|-------|-------|------|
| 7. | APIP harus mampu menjadi contoh bagi semua perangkat daerah terkait Tata kelola pemerintahan yang baik, Manajemen Risiko dan Pengendalian Intern | 80 | 340 | 34,00 | 68,00 | Baik |
| 8. | APIP harus selalu meningkatkan kapabilitas atau kemampuannya agar mampu menjadi lembaga pengawasan yang professional dan berkualitas | 80 | 345 | 34,50 | 69,00 | Baik |
| 9. | Setiap berada dalam kondisi yang meragukan terkait pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan kedinasan saya sering berkonsultasi dengan APIP | 80 | 339 | 33,90 | 67,80 | Baik |
| 10. | Laporan Hasil Audit telah disampaikan tepat waktu dan semua rekomendasi bisa kami tindaklanjuti | 80 | 323 | 32,30 | 64,60 | Baik |
| Rata – rata Variabel | | | | 32,45 | 64,90 | Baik |

Berdasarkan hasil yang terdapat dalam tabel distribusi frekuensi variabel APIP di atas, dari 80 responden yang diteliti terlihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi yaitu pada item pernyataan nomor 3, dengan nilai 70,80% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya auditor harus bersikap dan berbuat sesuai dengan standar audit dan kode etik yang sudah ditetapkan. Sedangkan tingkat capaian responden terendah adalah pada item pernyataan nomor 6 yang berkaitan dengan penyesuaian diri APIP pada kondisi-kondisi tertentu walaupun bertentangan dengan aturan yang berlaku agar pelaksanaan audit bisa selesai tepat waktu, yaitu dengan nilai 54,80%. Untuk rata-rata tingkat capaian responden variabel ini adalah 64,90%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian responden untuk variabel peran APIP dapat dikategorikan baik.

Distribusi Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi terdiri dari 9 (sembilan) item pertanyaan. Berikut distribusi hasil penelitian dari variabel ini:

Tabel 4. Budaya Organisasi

| No. | Pernyataan | N | Total Skor | Rerata | TCR | Kategori |
|-----|---|----|------------|--------|-------|------------|
| 1. | Nilai-nilai positif (Disiplin, kejujuran, Etika) yang ada di OPD didukung oleh semua pegawai | 80 | 328 | 36,44 | 72,89 | Baik |
| 2. | Pegawai termotivasi untuk giat bekerja karena termotivasi untuk menduduki suatu jabatan tertentu | 80 | 287 | 31,89 | 63,78 | Baik |
| 3. | Pimpinan selalu mendorong pegawai untuk selalu maksimal dalam bekerja | 80 | 337 | 37,44 | 74,89 | Baik |
| 4. | Pegawai merasa malu dan bersalah jika melakukan kesalahan dan melanggar aturan yang ditetapkan | 80 | 334 | 37,11 | 74,22 | Cukup Baik |
| 5. | Dalam bekerja pegawai dituntut berfikir inovatif dan bertindak kreatif serta berani mengambil keputusan | 80 | 341 | 37,89 | 75,78 | Cukup Baik |
| 6. | Organisasi tempat saya bekerja sering memberikan toleransi atau mengabaikan terhadap kesalahan yang dilakukan pegawai terkait disiplin dan etika. | 80 | 280 | 31,11 | 62,22 | Cukup Baik |
| 7. | Pimpinan kami merupakan sosok yang patut dicontoh dan diteladani | 80 | 333 | 37,00 | 74,00 | Baik |

| | | | | | | |
|----------------------|---|----|-----|-------|-------|------|
| 8. | Dalam bekerja pegawai selalu dituntut untuk bekerja secara cermat, penuh analisis dan detail | 80 | 344 | 38,22 | 76,44 | Baik |
| 9. | Organisasi kami telah menetapkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dalam periode 5 tahun dan 1 tahun | 80 | 339 | 37,67 | 75,33 | Baik |
| Rata – rata Variabel | | | | 36,09 | 72,17 | Baik |

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel budaya organisasi dalam tabel di atas, dari 80 responden yang diteliti terlihat bahwa tingkat capaian responden tertinggi yaitu pada item pernyataan nomor 8, yaitu dengan nilai 76,44% dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara cermat, penuh analisis dan detail. Sedangkan tingkat capaian responden terendah adalah pada item pernyataan nomor 6 yang berkaitan dengan toleransi terhadap pegawai, yaitu dengan nilai 62,22%. Untuk rata-rata tingkat capaian responden variabel ini adalah 72,17%. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tingkat capaian responden untuk variabel budaya organisasi dapat dikategorikan cukup baik

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item pertanyaan pada ketiga variabel penelitian berada diatas 0,3. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian dikatakan valid. Untuk uji reliabilitas instrumen penelitian, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum kriteria yang digunakan adalah keandalan kurang dari 0,6 dianggap tidak diterima, keandalan dalam kisaran 0,7 dikategorikan baik baik, dan lebih dari 0,8 adalah kategori sangat baik. Dalam penelitian ini semua item pertanyaan bernilai diatas 0,7 sehingga data untuk ketiga variabel penelitian dapat dikatakan reliabel atau andal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Hasil Hipotesis |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-----------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 68.413 | 1.635 | | 41.842 | 0.000 | |
| x1 | -0.117 | 0.048 | -0.386 | -2.429 | 0.018 | diterima |
| x2 | 0.086 | 0.057 | 0.241 | 1.513 | 0.134 | ditolak |
| x3 | -0.071 | 0.060 | -0.196 | -1.193 | 0.237 | ditolak |

Uji F : 4.765, sig. 0.004

Adjusted R Square adalah 0,158

Model penelitian ini telah lulus pengujian asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian regresi linear berganda bisa dilanjutkan setelah lulus uji asumsi klasik. Parameter yang digunakan dalam menganalisis hasil pengujian regresi adalah uji F, pengujian koefisien determinasi dan uji t. Hasil uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersamaan variabel independen mampu mempengaruhi atau menjelaskan variabel dependen dengan baik dan menguji model penelitian yang digunakan apakah telah *fix* atau tidak. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai uji F signifikan pada 0,004 (sig 0,000 < 0,05), hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi yang digunakan dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah *fix* yang berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Pengujian berikutnya melihat hasil uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Dari tampilan *output SPSS model summary* pada tabel di atas besarnya *adjusted R square* adalah 0,158, yang mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen perangkat daerah, peran APIP dan budaya organisasi mampu menjelaskan variansi efektivitas penyelenggaraan SAKIP sebesar 15,8%, sedangkan sisanya sebesar 84,2% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

Berdasarkan hasil olahan data diketahui bahwa, variabel komitmen perangkat daerah memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP dengan nilai t-statistik sebesar -2,429. Maka, nilai $-2,429 > 1,6641$ (signifikan negatif) Sehingga terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leni N (2014) yang berjudul *factors affecting implementation of good government governance (GGG) and their implications towards performance accountability* menyatakan bahwa pelaksanaan kompetensi aparatur pemerintah daerah dan profesionalisme aparatur pengendali internal pemerintah berpengaruh signifikan terhadap penerapan GGG dan penerapan GGG berpengaruh signifikan terhadap kinerja akuntabilitas pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harsya, dkk (2016) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan SAKIP pada instansi pemerintah, diantaranya adalah kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP.

Komitmen perangkat daerah diartikan sebagai sikap atau kemantapan tekad dari perangkat daerah yang dapat berbentuk kebijakan, alokasi anggaran dan pemberian insentif guna mendukung efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Keberhasilan penyelenggaraan SAKIP dipengaruhi oleh kebijakan atau aturan yang ditetapkan oleh manajemen puncak dalam hal ini Kepala Daerah dan Kepala perangkat daerah, dan didukung dengan besaran alokasi anggaran yang dapat berbentuk pemberian insentif kepada perangkat daerah dan pegawai yang dinilai berhasil dalam penyelenggaraan SAKIP.

Pengaruh Peran APIP terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

Tidak terdapat pengaruh antara variabel peran APIP terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP, dikarenakan nilai t-statistik sebesar 1,513. Maka nilai $1,513 < 1,6641$, yang artinya peran APIP sebagai pengawas penyelenggaraan pemerintah belum bisa mengawal keefektifitasan penyelenggaraan SAKIP. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahir, dkk (2016) yang menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan SAKIP pada instansi pemerintah, diantaranya adalah kesadaran akan peraturan perundang-undangan, komitmen organisasi dan peran APIP. Dalam penelitian yang diungkapkan oleh Andre R (2018) menunjukkan level kapabilitas APIP dan jumlah APIP berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sedangkan tingkat pendidikan APIP dan latar belakang pendidikan APIP tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Penyelenggaraan SAKIP

Tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP, dikarenakan nilai t-statistik sebesar -1,193. Maka nilai $-1,193 < 1,6641$, yang artinya budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi tidak dapat mendorong berjalannya efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani R (2016) dalam penelitian yang berjudul *Komitmen Organisasi, Kompetensi Aparatur dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Bandung* yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, kompetensi aparatur dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD

SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh komitmen perangkat daerah, peran APIP dan budaya organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP . Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Sedangkan variabel peran APIP dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP.

Penelitian ini telah dirancang dan dikembangkan sedemikian rupa, tetapi masih banyak keterbatasan diantaranya daerah penelitian hanya mencakup pada Pemerintah Daerah Kota Solok dan Kabupaten Solok saja sehingga hasil penelitian belum menggambarkan kondisi yang menyeluruh yang terjadi pada pemerintah daerah kabupaten/ kota lainnya. Selanjutnya dari model penelitian yang digunakan, variabel X yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan sebesar 15,8% pengaruhnya terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar 84,2% dijelaskan oleh faktor lain yang

tidak diteliti. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, tidak hanya mencakup satu atau dua pemerintah daerah saja. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh komitmen perangkat daerah, peran APIP dan budaya organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat menemukan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aikins, S., K. 2011. An Examination of Government Internal Audits' Role in Improving Financial Performance. *Journal of Public Finance and Management*. Volume 11, Number 4, pp. 306-337.
- Andre R.K. 2018, Pengaruh Karakteristik Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *Skripsi*, FE UNP
- Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia. 2013, *Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia*, Jakarta
- Azis, M.I., 2020. Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Ekonomika*, 11(1).
- Dani Ramdani. 2016, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Aparatur dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SAKP pada Pemerintah Kota Bandung
- David M. Van Slyke, 2006, "Agents or Stewards: Using Theory to Understand the Government-Nonprofit Social Service Contracting Relationship", *Journal of Public Administration Research and Theory*, No. 17
- Dwi Afriyanti, dkk, 2015, *Penilaian Indeks Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, Jurnal BPK, RI
- Eka Puspasari. 2015, *Efektifitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil KABUPATEN Purworejo*
- Fakhar Shahzad, et al. 2017. *Organizational Culture and Innovation Performance in Pakistan's Software Industry*. *Technology in Society*, doi: 10.1016/j.techsoc.2017.08.002.
- Febiani, I., Irianto, G. and Purwanti, L., 2017. Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip). *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 6(1).
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ira Amelia, dkk. 2014. *Pengaruh Good Governance, Pengendalian Intern, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. Jember: Jurnal Akuntansi Jember
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). *Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kinicki Angelo dan Fugate. 2013. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Leny N, dkk, 2014, *Factors Affecting Implementation of Good Government Governance (GGG) and Their Implications Towards Performance Accountability*
- Lukmanul Hakim, dkk. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial*. Jaffa. Vol.4. ISSN: 2339-2886
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Majalah Elektronik SWA terbitan tanggal 20 Maret 2018
- Marwoto, Nuki, ST. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun*, Tesis. Universitas Terbuka
- May Hana B. 2018, *Akuntabilitas Kinerja di Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang)*
- Nababan, M.D., 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Serdang Bedagai dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderating.
- Nurkhamid, M. 2008. *Implementasi Inovasi Sistem Pengukuran Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah*. Jurnal Akuntansi Pemerintah
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2015 tentang *Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP*.

- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)*
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*
- Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2017 tentang *Sinkronisasi Proses Perencanaan dan Penganggaran Pembangunan Nasional*.
- Ramadentinata, Rizki dan Lili Anita. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Kapasitas Manajemen Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening*. Padang: Jurnal WRA. Vol.1, No. 1.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 98 Tahun 2018 tentang *Sistem Informasi Pembangunan Daerah*.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*
- Republik Indonesia. Undang-undang No. 28 Tahun 1999 tentang *Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme*
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Rohman, W., N. 2017. *Kinerja Aparatur Pengawas Internal Pemerintah (APIP) dalam Pengawasan Terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandar Lampung*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Rostina. 2014. *Pengaruh Belanja Modal dan Investasi Daerah Terhadap Tingkat Kemandirian Keuangan Kabupaten Kota Se Sumatera*. Tesis. Program Pascasarjana Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Sabrina, Herdiani. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi*, Skripsi. Padang: Universtas Negeri Padang
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Bandung: Fokus Media
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi & Purwanto. (2009). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tahir, H.K., Poputra, A.T. and Warongan, J.D., 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Accountability*, 5(2), pp.37-51.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.