

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek/Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten. Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang diberikan secara langsung kepada responden pada SKPD Kabupaten Klaten. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, kriteria sampel dalam penelitian ini didasarkan pertimbangan peneliti bahwa pihak-pihak yang bersangkutan merupakan seorang responden yang terkait dengan pengaruh akuntabilitas, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi. Kriteria responden penelitian ini berupa sekretaris dan kepala subbagian/subidang.

Pengumpulan data primer berupa instrumen kuesioner dilakukan pada tanggal 1 Oktober sampai 14 Oktober 2019. SKPD yang berada di Kabupaten Klaten berjumlah 59 SKPD, namun peneliti hanya mampu menyebarkan kuesioner pada 50 SKPD dengan masing-masing SKPD mendapatkan 2 kuesioner. Proses dalam menyebarkan kuesioner yang berjumlah 100 kuesioner dan diberikan langsung kepada pihak-pihak yang terkait di masing-masing SKPD di Kabupaten Klaten, yang terdiri dari enam belas dinas, sembilan belas kecamatan, enam badan dan sembilan bagian.

Kuesioner yang tersebar sebanyak 100 kuesioner tetapi yang kembali hanya 88 kuesioner, jumlah kuesioner yang kembali dengan

jawaban tidak lengkap sebanyak 4 kuesioner, sehingga data yang dapat diolah sebanyak 84 kuesioner dari total jumlah kuesioner yang disebar. Berikut ini adalah rincian atau gambaran dari data jumlah kuesioner yang berhasil disebar :

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengambilan Kuisisioner**

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

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

### 1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden berkaitan dengan gambaran identitas dari masing-masing responden. Karakteristik responden di dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, pendidikan, jabatan, lama

bekerja, dan ukuran kinerja. Berikut ini merupakan hasil penyebaran frekuensi karakteristik responden :

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

| No       | Karakteristik         | Total | Persentase |
|----------|-----------------------|-------|------------|
| <b>1</b> | <b>Jenis Kelamin</b>  |       |            |
|          | Laki-laki             | 51    | 60,7       |
|          | Perempuan             | 33    | 39,3       |
|          | Total                 | 84    | 100        |
| <b>2</b> | <b>Pendidikan</b>     |       |            |
|          | Diploma               | 8     | 9,5        |
|          | S1                    | 42    | 50         |
|          | S2                    | 34    | 40,5       |
|          | Total                 | 84    | 100        |
| <b>3</b> | <b>Jabatan</b>        |       |            |
|          | Sekretaris            | 24    | 28,6       |
|          | Kasubag               | 60    | 71,4       |
|          | Total                 | 84    | 100        |
| <b>4</b> | <b>Lama Bekerja</b>   |       |            |
|          | 1-10 tahun            | 9     | 10,7       |
|          | 11-20 tahun           | 25    | 29,8       |
|          | 21-30 tahun           | 40    | 47,6       |
|          | 31-40 tahun           | 10    | 11,9       |
|          | Total                 | 84    | 100        |
| <b>5</b> | <b>Ukuran Kinerja</b> |       |            |
|          | Tidak Ada             | 5     | 6          |
|          | Ada                   | 79    | 94         |
|          | Total                 | 84    | 100        |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu 60,7% , dan responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir Strata Satu (S1) yaitu 50%. kemudian untuk jabatan yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jabatan sebagai kepala subbagian/subbidang yaitu 71,4%, dan responden

yang lama bekerja yang dominan dalam penelitian ini adalah responden yang telah bekerja selama 21 sampai 30 tahun yaitu 47,6%. SKPD di Kabupaten Klaten sudah dominan memiliki ukuran kinerja.

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

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

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

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019, SPSS 22

Tabel 4.3 merupakan hasil uji statistik deskriptif berdasarkan jawaban responden, hasil uji tersebut menunjukkan nilai *mean* aktual seluruh variabel dependen dan independen lebih tinggi daripada nilai *mean* teoritis, sehingga kinerja SKPD, akuntabilitas, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi memiliki rata-rata yang tinggi.

### 2. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan melihat Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) dengan ketentuan bahwa suatu instrument dikatakan valid

apabila nilai KMO > dari 0,5 dan memiliki nilai faktor loading > 0,5. Berikut hasil uji validitas item pernyataan variabel independen dan variabel dependen antara lain:

**a. Kinerja SKPD**

Uji validitas yang telah dilakukan untuk variabel Kinerja dengan 8 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja SKPD**

| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b> |     |       | 0,849       |
|---|-----|-------|-------------|
| <b>Pengukur Variabel Kinerja SKPD</b>                   | KN1 | 0,821 | Valid       |
|   | KN2 | 0,816 | Valid       |
|   | KN3 | 0,681 | Valid       |
|   | KN4 | 0,850 | Valid       |
|   | KN5 | 0,868 | Valid       |
|   | KN6 | 0,852 | Valid       |
|   | KN7 | 0,668 | Valid       |
|   | KN8 | 0,309 | Tidak Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.4 diatas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel kinerja SKPD memiliki nilai KMO sebesar 0,849 > 0,5. Sementara itu dari 8 butir pernyataan kinerja SKPD (KN) terdapat satu item pernyataan yang memiliki nilai faktor loading di bawah 0,5 yaitu pada item pernyataan KN8, sehingga item pernyataan tersebut harus dihapus.

Berikut ini adalah hasil uji validitas setelah item pertanyaan KN8 dihapus:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja SKPD**

| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b> |     |       | 0,886 |
|---|-----|-------|-------|
| <b>Pengukur Variabel Kinerja SKPD</b>                   | KN1 | 0,824 | Valid |
|   | KN2 | 0,816 | Valid |
|   | KN3 | 0,683 | Valid |
|   | KN4 | 0,864 | Valid |
|   | KN5 | 0,872 | Valid |
|   | KN6 | 0,857 | Valid |
|   | KN7 | 0,651 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan keseluruhan variabel kinerja SKPD memiliki nilai KMO sebesar  $0,886 > 0,5$ . Seluruh butir pernyataan dari variabel kinerja SKPD (KN) masing-masing memiliki nilai faktor loading lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

## b. Akuntabilitas

Uji validitas yang telah dilakukan untuk variabel Akuntabilitas dengan 9 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Akuntabilitas**

| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b> |     |       | 0,866 |
|---|-----|-------|-------|
| <b>Pengukur Variabel Akuntabilitas</b>                  | AK1 | 0,676 | Valid |
|   | AK2 | 0,727 | Valid |
|   | AK3 | 0,772 | Valid |
|   | AK4 | 0,765 | Valid |
|   | AK5 | 0,663 | Valid |
|   | AK6 | 0,730 | Valid |
|   | AK7 | 0,691 | Valid |
|   | AK8 | 0,801 | Valid |
|   | AK9 | 0,750 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan variabel akuntabilitas memiliki nilai KMO sebesar  $0,866 > 0,5$ . Sementara itu dari 9 butir pernyataan akuntabilitas (AK) masing-masing memiliki nilai faktor loading di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### c. Sistem Pengendalian Internal

Uji validitas yang telah dilakukan untuk variabel Sistem Pengendalian Internal dengan 20 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Internal**

| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b> |       |       | 0,888 |
|---|-------|-------|-------|
| <b>Pengukur Variabel Sistem Pengendalian Internal</b>   | SPI1  | 0,675 | Valid |
|   | SPI2  | 0,735 | Valid |
|   | SPI3  | 0,663 | Valid |
|   | SPI4  | 0,703 | Valid |
|   | SPI5  | 0,786 | Valid |
|   | SPI6  | 0,737 | Valid |
|   | SPI7  | 0,668 | Valid |
|   | SPI8  | 0,722 | Valid |
|   | SPI9  | 0,705 | Valid |
|   | SPI10 | 0,759 | Valid |
|   | SPI11 | 0,705 | Valid |
|   | SPI12 | 0,748 | Valid |
|   | SPI13 | 0,615 | Valid |
|   | SPI14 | 0,686 | Valid |
|   | SPI15 | 0,683 | Valid |
|   | SPI16 | 0,691 | Valid |
|   | SPI17 | 0,651 | Valid |
|   | SPI18 | 0,766 | Valid |
|   | SPI19 | 0,598 | Valid |
|   | SPI20 | 0,604 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel sistem pengendalian internal memiliki nilai KMO sebesar  $0,888 > 0,5$ . Sementara itu dari 20 butir pernyataan sistem pengendalian internal (SPI) masing-masing memiliki nilai faktor loading di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

#### d. Komitmen Organisasi

Uji validitas yang telah dilakukan untuk variabel Komitmen Organisasi dengan 7 item pertanyaan adalah sabagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b> |     |       | 0,872 |
|---|-----|-------|-------|
| <b>Pengukur Variabel Komitmen Organisasi</b>            | KO1 | 0,664 | Valid |
|   | KO2 | 0,754 | Valid |
|   | KO3 | 0,765 | Valid |
|   | KO4 | 0,831 | Valid |
|   | KO5 | 0,891 | Valid |
|   | KO6 | 0,770 | Valid |
|   | KO7 | 0,700 | Valid |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel komitmen organisasi memiliki nilai KMO sebesar  $0,872 > 0,5$ . Sementara itu dari 7 butir pernyataan komitmen organisasi (KO) masing-masing memiliki nilai faktor loading

lebih besar dari 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Uji Reliabilitas

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

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

| No | Variabel                     | Nilai Cronbach's Alpha | N  | Keterangan |
|----|------------------------------|------------------------|----|------------|
| 1  | Kinerja SKPD                 | 0,900                  | 7  | Reliabel   |
| 2  | Akuntabilitas                | 0,890                  | 9  | Reliabel   |
| 3  | Sistem Pengendalian Internal | 0,943                  | 20 | Reliabel   |
| 4  | Komitmen Organisasi          | 0,879                  | 7  | Reliabel   |

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019, IBM SPSS 22

Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja SKPD memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,900, variabel akuntabilitas sebesar 0,890, variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,943, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,879. Nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel di atas > 0,7, maka dapat disimpulkan seluruh

item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

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

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

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

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas regresi untuk model persamaan 1 dan model persamaan 2 diketahui bahwa nilai asymp sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 sehingga dengan uji normalitas terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa residual model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

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

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada data tabel 4.11 di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar masing-masing variabel independen.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diketahui nilai tolerance seluruh variabel independen di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Persamaan pertama di dalam penelitian ini menggunakan uji park untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data terbebas dari heteroskedastisitas (Nazarudin & Basuki, 2016).

Persamaan kedua dalam penelitian ini menggunakan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

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

Sumber: *Output SPSS v.22.0*

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai signifikansi keseluruhan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan pertama dan kedua memenuhi asumsi non-heteroskedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis 1 dan 2

### Persamaan ke-1

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Hipotesis 1 dan 2**

| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                   | 5.738                       | 3.192      |                           | 1.798 | .076 |
| Akuntabilitas                | .142                        | .103       | .166                      | 1.378 | .172 |
| Sistem Pengendalian Internal | .218                        | .050       | .532                      | 4.410 | .000 |
| Adjusted R <sup>2</sup>      | 0.420                       |            |                           |       |      |
| F hitung                     | 29.601                      |            |                           |       |      |
| P value (sig)                | .000 <sup>b</sup>           |            |                           |       |      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

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

Tabel 4.13 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,420. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal dapat menjelaskan variabel kinerja SKPD sebesar 42%. Sisanya sebesar 58% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### b. Uji Nilai F

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

c. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

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

**1) Uji Hipotesis 1**

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja SKPD adalah 0,172 dengan nilai koefisien beta 0,142. Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>1</sub> ditolak** karena, nilai signifikansi  $0,172 > 0,05$  dan dapat dikatakan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

**2) Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui nilai signifikansi dari pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja SKPD adalah 0,000 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,218. Hal ini menunjukkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima** karena, nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD.

## 6. Uji Hipotesis 3

### Persamaan ke-2

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Hipotesis 3**

| Model  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|  | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)   | 29.871                      | .468       |                           | 63.809 | .000 |
| Sistem Pengendalian Internal                         | 1.697                       | .323       | .498                      | 5.247  | .000 |
| Komitmen Organisasi                                  | .945                        | .284       | .315                      | 3.331  | .001 |
| Sistem Pengendalian Internal*<br>Komitmen Organisasi | -.139                       | .478       | -.025                     | -.292  | .771 |
| Adjusted R <sup>2</sup>                              | 0.475                       |            |                           |        |      |
| F hitung   | 24.790                      |            |                           |        |      |
| P value (sig)  | .000 <sup>b</sup>           |            |                           |        |      |

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

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

Tabel 4.14 menunjukkan nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,475.

Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variabel kinerja SKPD dapat dijelaskan oleh variabel sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan interaksi variabel sistem pengendalian internal dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

#### b. Uji Nilai F

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa bahwa signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan sistem

pengendalian internal yang dimoderasi komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

c. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

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

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

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig) variabel komitmen organisasi sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$  dan memiliki koefisien regresi (Beta) bernilai positif, sehingga komitmen organisasi bukan merupakan variabel moderasi melainkan variabel independen.

**Tabel 4.15**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

| <b>Kode</b>    | <b>Hipotesis</b>  | <b>Keterangan</b> |
|----------------|---|-------------------|
| H <sub>1</sub> | Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD)                 | Ditolak           |
| H <sub>2</sub> | Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah (SKPD)  | Diterima          |
| H <sub>3</sub> | Komitmen Organisasi mampu memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dengan kinerja (SKPD) | Ditolak           |

### **C. Pembahasan**

#### 1. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama dengan nilai signifikansi  $0,172 > 0,05$  dan koefisien beta  $0,142$  yang menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Klaten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim, (2018), yang menyatakan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja SKPD. Namun penelitian ini bertentangan dengan Setiyawan & Safri, (2016), dan Purnama & Nadirsyah, (2016) yang mengatakan bahwa Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Akuntabilitas merupakan suatu pertanggungjawaban yang dilakukan untuk publik, pertanggungjawaban yang dilakukan kepada

publik ini berlangsung dari awal hingga terlaksannya suatu kegiatan. Perlunya akuntabilitas membuat publik bukan hanya mengetahui mengenai anggarannya namun juga mengetahui mengenai terlaksanya kegiatan atau program yang telah dianggarkan. Adanya hal ini akan membuat pemerintah bekerja lebih baik dalam proses penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kegiatan, karena masyarakat akan mengawasi dan menilainya.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), hal ini berarti akuntabilitas di SKPD Kabupaten Klaten masih lemah atau belum dijalankan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pemerintah. Akuntabilitas dikatakan baik apabila mampu memberikan pertanggungjawaban mengenai keuangan maupun kinerja pemerintahan pada masyarakat, kemudian masyarakat mendapat manfaatnya dapat menilai apakah kinerja dalam SKPD tersebut baik atau tidak. Berdasarkan jawaban responden, dimana SKPD belum memastikan apakah masyarakat memperoleh manfaat dari akuntabilitas tersebut. pelaksanaan program yang dianggarkan oleh pemerintah belum memiliki manfaat yang maksimal untuk masyarakat.

## 2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien beta sebesar 0,218, yang berarti

Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiono, Sukarno, and Puspitasari (2016) dan Wiguna, Wahyuni, and Admaja (2016), yang mengatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh terhadap Kinerja. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Narsih (2010) dan Sunny (2018) yang mengatakan bahwa Sistem Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Klaten. Tujuan dalam pemerintahan daerah tersebut berupa kinerja yang baik, maka dari itu diperlukannya suatu sistem pengendalian internal agar tidak terjadi kecurangan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD). Hal ini berarti bahwa Kabupaten Klaten sudah memiliki Sistem Pengendalian Internal yang baik. Sistem pengendalian internal digunakan untuk mencapai tujuan dalam pemerintahan. Adanya Sistem pengendalian internal yang diterapkan secara menyeluruh berupa kebijakan dan prosedur yang digunakan untuk menjalankan suatu pemerintahan dengan efektif dan efisien. Terlaksananya kegiatan yang efektif dan efisien akan mempermudah tujuan dalam pemerintahan tercapai, hal itu akan membuat kegiatan berjalan lancar dan kinerja yang dihasilkan akan baik.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap hubungan antara Sistem pengendalian Internal dan Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga dengan nilai signifikansi  $0,771 > 0,05$  dan nilai koefisien beta sebesar  $-0,139$ , yang berarti bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Terdapat atau tidaknya Komitmen Organisasi tidak mempengaruhi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Sistem pengendalian internal sangat penting untuk tercapainya tujuan dalam pemerintahan, karena dalam SKPD membutuhkan prosedur atau kebijakan agar mencapai tujuan tersebut dengan efektif dan efisien. Tujuan tersebut dapat tercapai apabila melakukan pengawasan dalam meminimalisir risiko dengan melakukan sistem pengendalian internal seperti rotasi pegawai dan menerapkan beberapa peraturan. Sistem ini dijalankan oleh pegawai, dimana karakter dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi atau pemerintahan berbeda-beda. Terdapat tiga aspek komitmen organisasi menurut Mowday & Steers, (1979), terdiri dari afektif, berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan komitmen yang sesuai dengan tujuan organisasi, dimana pegawai yang memiliki komitmen afektif sangat memahami tujuan dalam pemerintahan.

Kemudian, Komitmen normatif adalah komitmen yang berdasarkan moral dan norma dimana pegawai sangat menaati kebijakan yang ada agar tujuan dalam organisasi tercapai. Sedangkan komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang lebih kepada kepentingan pribadinya mengenai keuntungan yang bisa pegawai dapatkan dari organisasi, seperti ekonomi, sosial dan status.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak mampu memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintah. Terdapat atau tidaknya Komitmen Organisasi tidak memengaruhi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pemerintahan. Pegawai yang berkomitmen tinggi atau tidak memiliki komitmen, tidak akan memengaruhi sistem pengendalian karena sistem pengendalian yang ada sudah berjalan dengan baik dan sudah memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan sistem pengendalian internal. Komitmen organisasi tidak terlalu penting untuk menghubungkan sistem penegndalian internal dengan kinerja pemerintah.