Journal of Economics and Business UBS e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025
Vol. 14 No. 4 Juli-Agustus 2025

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, dan Pengawasan Fungsional terhadap AKIP

Ernia Tivani[1], Silviana[2]
Universitas Widyatama, Indonesia
Email: ernia.tivani@widyatama.ac.id, silviana.msi@widyatama.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengawasan fungsional terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Unit analisis dalam penelitian ini adalah 31 kecamatan yang berada di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Data dikumpulkan dari 78 responden yang terdiri atas pejabat struktural Eselon III dan IV. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya kompetensi sumber daya manusia yang berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sementara, komitmen organisasi dan pengawasan fungsional tidak berpengaruh. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas individu dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja memiliki peran dominan dalam mendorong terciptanya kinerja yang akuntabel. Sebaliknya, komitmen dan pengawasan yang tinggi belum tentu berdampak nyata terhadap akuntabilitas kinerja jika tidak disertai dengan strategi implementasi dan pendekatan yang tepat di tingkat organisasi.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, pengawasan fungsional, akuntabilitas kinerja, kecamatan

Abstract

This research aims to analyze the influence of liquidity, credit quality, and capital structure This study aims to analyze the influence of organizational commitment, human resource competency, and functional supervision on the performance accountability of government institutions. The unit of analysis in this research consists of 31 sub-districts (kecamatan) within the Regional Government of Bandung Regency. Data were collected from 78 respondents, comprising structural officials at Echelon III and IV levels. A quantitative approach was employed in this study. The research instrument used was a questionnaire, and the data were analyzed using multiple linear regression to examine the effect of each independent variable on the dependent variable. The findings reveal that only human resource competency has a positive influence on the performance accountability of government institutions. Meanwhile, organizational commitment and functional supervision do not have a significant effect. These results suggest that improving individual quality in terms of knowledge, skills, and work capabilities plays a dominant role in fostering accountable performance. Conversely, strong commitment and supervision may not yield a tangible impact on accountability if not accompanied by appropriate implementation strategies and organizational-level approaches.

Keywords: *organizational commitment, human resource competence, functional supervision, performance accountability, sub-district.*

PENDAHULUAN

Penerapan prinsip *good governance* merupakan pilar penting dalam tata kelola pemerintahan modern yang bertujuan mewujudkan pelayanan publik yang efektif, transparan, dan akuntabel. Salah satu prinsip fundamental dalam *good governance* adalah akuntabilitas, yaitu kewajiban suatu entitas untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan kinerjanya kepada pemangku kepentingan yang berwenang. Dalam konteks pemerintahan Indonesia, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menjadi fokus penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi sebagaimana tercantum dalam berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara serta Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

SAKIP dirancang sebagai sistem yang mampu mendorong terciptanya pemerintahan yang efisien, terukur, dan berorientasi hasil. Dalam pelaksanaannya, evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilakukan secara berkala untuk menilai sejauh mana capaian organisasi dalam mewujudkan sasaran strategisnya. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021, evaluasi akuntabilitas mencakup beberapa komponen utama, yaitu perencanaan kinerja, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi internal.

Hasil evaluasi terbaru yang dilakukan terhadap Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung menunjukkan bahwa meskipun secara umum telah meraih predikat "BB" (sangat baik) dengan skor 79,76, pencapaian tersebut belum merata di seluruh perangkat daerah, khususnya pada tingkat kecamatan. Dari 31 kecamatan, hanya 5 yang memperoleh predikat “A”, 25 memperoleh “BB”, dan 1 kecamatan mendapat predikat “C”. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai AKIP 2024
1	Kecamatan Kutawaringin	A
2	Kecamatan Rancabali	A
3	Kecamatan Soreang	A
4	Kecamatan Pasirjambu	A
5	Kecamatan Pacet	A
6	Kecamatan Cilengkrang	BB
7	Kecamatan Cileunyi	BB
8	Kecamatan Ciwidey	BB
9	Kecamatan Margahayu	BB
10	Kecamatan Solokanjeruk	BB
11	Kecamatan Cangkuang	BB
12	Kecamatan Baleendah	BB
13	Kecamatan Dayeuhkolot	BB
14	Kecamatan Katapang	BB

No	Nama Perangkat Daerah	Nilai AKIP 2024
15	Kecamatan Paseh	BB
16	Kecamatan Rancaekek	BB
No	Nama Perangkat Daerah	Nilai AKIP 2024
17	Kecamatan Nagreg	BB
18	Kecamatan Cimaung	BB
19	Kecamatan Ciparay	BB
20	Kecamatan Pangalengan	BB
21	Kecamatan Majalaya	BB
22	Kecamatan Cikancung	BB
23	Kecamatan Banjaran	BB
24	Kecamatan Cimenyan	BB
25	Kecamatan Pameungpeuk	BB
26	Kecamatan Cicalengka	BB
27	Kecamatan Margaasih	BB
28	Kecamatan Ibun	BB
29	Kecamatan Bojongsoang	BB
30	Kecamatan Arjasari	BB
31	Kecamatan Kertasari	C

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemda Kab. Bandung Tahun 2024

Hal ini menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya optimal, terutama di wilayah kerja terdepan seperti kecamatan yang menjadi garda awal pelayanan publik kepada masyarakat.

Beberapa faktor ditengarai menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja akuntabel di tingkat kecamatan. Di antaranya adalah perumusan tujuan yang belum spesifik dan terukur, pelaporan kinerja yang masih bersifat administratif, serta evaluasi yang belum digunakan sebagai alat pengambilan keputusan strategis. Bahkan, terdapat fenomena psikologis organisasi di mana perangkat daerah enggan mencapai nilai evaluasi tinggi karena khawatir terhadap peningkatan target kinerja di tahun berikutnya.

Dalam perspektif teoritis, kondisi tersebut berkaitan erat dengan teori penetapan tujuan (Goal Setting Theory) oleh Locke dan Latham, yang menekankan pentingnya tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai, serta pentingnya komitmen dan umpan balik. Komitmen organisasi menjadi salah satu variabel kunci dalam mendukung pencapaian tujuan kinerja. Menurut Mowday et al. (1979), komitmen mencerminkan sejauh mana individu menerima nilai-nilai dan sasaran organisasi, serta bersedia berkontribusi secara maksimal untuk mencapainya. Namun demikian, masih ditemukan kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Meskipun secara teoritis komitmen organisasi berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas, namun fakta empiris menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum menunjukkan sikap proaktif dalam mencapai target kinerja.

Selain komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia juga memiliki peran sentral dalam membentuk kinerja yang akuntabel. Kompetensi mencakup

kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menunjang efektivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya (Spencer & Spencer, 1993). Ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dengan tuntutan teknis dalam pengelolaan kinerja berdampak pada rendahnya kualitas pelaporan dan pengambilan keputusan. Beberapa studi terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi SDM dan akuntabilitas kinerja (Afrina et al., 2015; Antoni et al., 2022; Asmawiyah et al., 2024; Mulyadi, 2022; Ramadhania & Novianty, 2020; Setyowati, 2021; Wardhana et al., 2015; Widyatama et al., 2017), namun beberapa lainnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, seperti temuan Saputra (2021) di Kabupaten Sleman dan Bantul.

Variabel lain yang turut menentukan keberhasilan akuntabilitas kinerja adalah efektivitas pengawasan fungsional. Pengawasan ini dilakukan oleh lembaga atau unit yang memiliki fungsi pengawasan formal, baik dari sisi internal maupun eksternal. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, pengawasan dimaksudkan untuk menjamin agar kegiatan pemerintahan berjalan efisien dan sesuai aturan. Dalam praktiknya, pengawasan fungsional seringkali hanya berfungsi administratif, kurang bersifat preventif dan korektif, serta menghadapi keterbatasan dari sisi sumber daya dan independensi.

Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan hasil yang beragam. Ada yang menunjukkan bahwa pengawasan fungsional berdampak positif terhadap kinerja (Meme & Subardjo, 2019), namun sebagian lainnya menemukan pengaruh yang tidak signifikan (Laksana & Handayani, 2014).Inkonsistensi temuan ini menunjukkan pentingnya pengujian ulang dengan konteks dan pendekatan yang lebih spesifik.

Dengan mempertimbangkan berbagai fenomena empiris dan temuan penelitian sebelumnya yang belum konsisten, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengawasan fungsional terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan locus pada perangkat daerah kecamatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung.

Keunikan atau kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada dimensi akuntabilitas kinerja yang mengacu secara eksplisit pada Permenpan RB No. 88 Tahun 2021, yang mencakup perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja sebagai indikator utama. Selain itu, konteks wilayah dan unit analisis yang difokuskan pada tingkat kecamatan memberikan kontribusi empiris yang spesifik dan belum banyak diteliti sebelumnya. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam memperkuat akuntabilitas kinerja di tingkat pemerintah daerah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis secara empiris sejauh mana komitmen organisasi, kompetensi SDM, dan pengawasan fungsional berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tingkat kecamatan. Dengan pendekatan kuantitatif dan unit analisis yang relevan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai determinan akuntabilitas kinerja di sektor publik. Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini antara lain

adalah memberikan masukan bagi pembuat kebijakan daerah dalam merancang strategi peningkatan akuntabilitas kinerja, memperkaya literatur akademik di bidang administrasi publik, serta memberikan dasar empirik untuk reformasi birokrasi yang lebih tepat sasaran di level pemerintah terdepan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen, yaitu komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengawasan fungsional terhadap variabel dependen, yaitu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dalam penelitian ini, seluruh 31 kecamatan yang berada di Pemerintah Kabupaten Bandung dijadikan sebagai populasi, dengan pendekatan sensus agar semua unit dapat terlibat langsung dalam pengumpulan data. Sebanyak 78 responden yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, serta pejabat struktural lainnya dipilih karena memiliki peran strategis dalam proses perencanaan, pelaporan, dan pengawasan kinerja. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara merata di tiap kecamatan, dengan target pengembalian kuesioner minimal 80% responden mengembalikan jawaban. Untuk mencerminkan kondisi tiap kecamatan secara menyeluruh, data responden dirata-ratakan per kecamatan. Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala interval berbasis Likert lima tingkat, sehingga memungkinkan peneliti menilai kekuatan persepsi responden terhadap pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengawasan fungsional terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari masing-masing variabel independen terhadap akuntabilitas kinerja. Untuk memastikan kelayakan model, dilakukan pula uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada 31 kecamatan yang berada di bawah kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada para pejabat struktural tingkat kecamatan, meliputi pejabat eselon III seperti Camat dan Sekretaris Camat, serta pejabat eselon IV seperti Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan dan pejabat lainnya yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja instansi. Sebanyak 93 kuesioner disebarkan, dan dari jumlah tersebut, 78 kuesioner berhasil dikembalikan dan diisi secara lengkap oleh responden, menghasilkan tingkat pengembalian sebesar 83,87%.

Dalam penelitian ini, kecamatan dijadikan sebagai unit analisis. Oleh karena itu, data yang berasal dari beberapa responden dalam satu kecamatan digabungkan dan dirata-ratakan, sehingga mewakili gambaran umum variabel penelitian pada tingkat kecamatan. Setiap kecamatan direpresentasikan oleh nilai rata-rata dari seluruh indikator variabel, sehingga diperoleh 31 data agregat sesuai dengan jumlah kecamatan yang menjadi objek studi. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memberikan potret yang lebih komprehensif terhadap kondisi komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, pengawasan fungsional, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di tingkat kecamatan.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengawasan Fungsional, dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,355), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dikatakan sahih dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan kestabilan jawaban responden terhadap rangkaian pertanyaan dalam kuesioner yang mewakili variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yakni Komitmen Organisasi (α = 0,715), Kompetensi Sumber Daya Manusia (α = 0,931), Pengawasan Fungsional (α = 0,912), dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (α = 0,955) memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada Tabel berikut diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dapat dilihat pada tabel berikut:

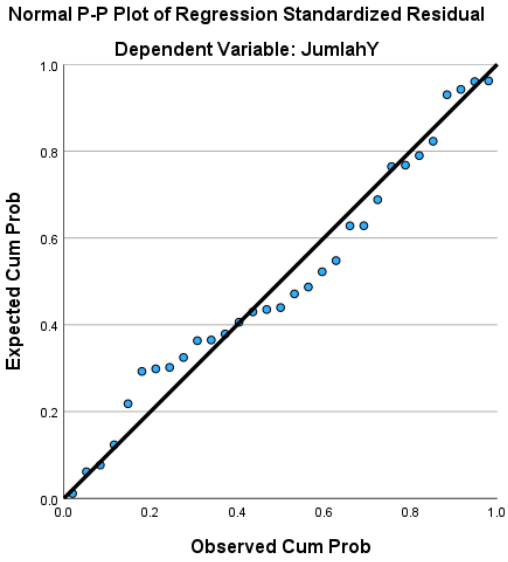
Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			31
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.96866481
Most Extreme Differences	Absolute		.121
	Positive		.095
	Negative		-.121
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.283
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.271
		Upper Bound	.295
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Data diolah

Hal ini diperkuat oleh grafik Normal Probability Plot (P-Plot) yang menunjukkan penyebaran titik-titik data mengikuti garis diagonal, menandakan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan.

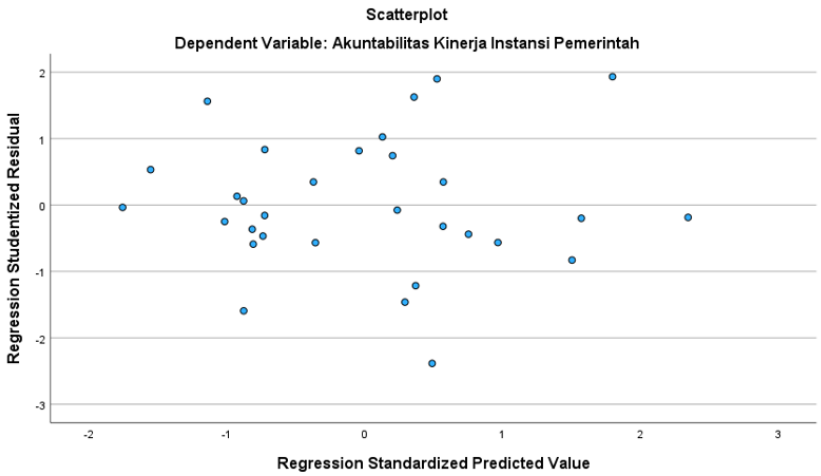


Gambar 1. Uji Asumsi Klasik

Sumber: Hasil Output SPSS

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS

Grafik scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik secara acak tanpa pola tertentu, yang mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Sedangkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.105	13.491		1.416	0.168		
	Komitmen_Organisasi	0.009	0.217	0.005	0.041	0.967	0.723	1.383
	Kompetensi_SDM	1.217	0.270	0.842	4.505	0.000	0.348	2.871
	Pengawasan_Fungsional	-0.082	0.491	-0.032	-0.167	0.869	0.334	2.997
a. Dependent Variable: Akuntabilitas_Kinerja_Instansi_Pemerintah								

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, yang berarti tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Dengan demikian, data memenuhi seluruh asumsi dasar regresi linear dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.105	13.491		1.416	.168
	Komitmen_Organisasi	.009	.217	.005	.041	.967
	Kompetensi_SDM	1.217	.270	.842	4.505	<,001
	Pengawasan_Fungsional	-.082	.491	-.032	-.167	.869
a. Dependent Variable: Akuntabilitas_Kinerja_Instansi_Pemerintah						

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada Tabel Regresi Linear Berganda, diperoleh persamaan: Y = 19,105 + 0,009X1 + 1,217X2 - 0,082X3, yang mengindikasikan bahwa dalam kondisi semua variabel independen bernilai nol, akuntabilitas kinerja tetap berada pada angka 19,105. Komitmen organisasi (X1) dan kompetensi sumber daya manusia (X2) menunjukkan pengaruh positif terhadap akuntabilitas, di mana setiap peningkatan satu satuan X1 dan X2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,009 dan 1,217 secara berturut-turut. Kompetensi SDM terbukti sebagai variabel paling dominan dalam memengaruhi akuntabilitas kinerja. Sebaliknya, pengawasan fungsional (X3) memiliki koefisien negatif sebesar -0,082, yang menunjukkan arah hubungan negatif meskipun sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, model ini menggambarkan bahwa kompetensi SDM dan komitmen organisasi mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja, sementara pengawasan fungsional tidak memberikan pengaruh yang berarti.

Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai R2 dari model regresi digunakan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.819[a]	.671	.635	3.1292

a. Predictors: (Constant), Pengawasan_Fungsional, Komitmen_Organisasi, Kompetensi_SDM

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian koefesien determinasi pada tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R2 sebesar 0,635 yang berarti bahwa variabilitas variabel dependen yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Pengawasan Fungsional dalam penelitian ini adalah sebesar 63,5%, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Kesesuaian atau Kecocokan Model (Goodness of Fit)

Uji kecocokan model (Goodness of Fit) dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi secara simultan dalam menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, dan Pengawasan Fungsional terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan hasil ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 18,396 dengan signifikansi < 0,001, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi dinyatakan layak secara statistik dan dapat digunakan untuk

menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang diteliti terhadap akuntabilitas kinerja, serta menegaskan bahwa pencapaian kinerja yang akuntabel dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor organisasi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.105	13.491		1.416	.168
	Komitmen_Organisasi	.009	.217	.005	.041	.967
	Kompetensi_SDM	1.217	.270	.842	4.505	<,001
	Pengawasan_Fungsional	-.082	.491	-.032	-.167	.869
a. Dependent Variable: Akuntabilitas_Kinerja_Instansi_Pemerintah						

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,217 dan koefisien beta 0,842. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi SDM, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, akan mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja secara nyata. Sebaliknya, Komitmen Organisasi menunjukkan koefisien regresi yang sangat kecil yaitu 0,009 dengan pengaruh yang lemah, sementara Pengawasan Fungsional justru menunjukkan koefisien regresi negatif sebesar -0,082. Meskipun kedua variabel tersebut menunjukkan arah hubungan yang berbeda, namun keduanya tidak cukup kuat dalam menjelaskan variasi akuntabilitas kinerja dalam model ini.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kinerja akuntabel dalam organisasi pemerintah lebih banyak ditentukan oleh kapasitas dan kompetensi individu dibandingkan dengan komitmen organisasi secara umum atau praktik pengawasan yang ada. Kecilnya pengaruh Komitmen Organisasi bisa disebabkan oleh lemahnya implementasi nilai-nilai organisasi dalam praktik manajerial sehari-hari. Sedangkan pengaruh negatif dari Pengawasan Fungsional mungkin mencerminkan adanya kelemahan dalam pelaksanaannya, seperti pendekatan pengawasan yang tidak partisipatif atau bersifat formalitas semata, sehingga tidak memberikan dampak positif terhadap perbaikan kinerja. Oleh karena itu, fokus utama dalam peningkatan akuntabilitas kinerja sebaiknya diarahkan pada penguatan kapasitas SDM, didukung dengan perbaikan sistem pengawasan yang lebih membangun dan budaya organisasi yang mendorong tanggung jawab kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi yang secara teoritis diharapkan mampu mendorong akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ternyata tidak menunjukkan

pengaruh yang berarti. Meskipun pegawai merasa cukup terikat dengan organisasinya dan nilai komitmennya tergolong baik, pengaruh ini tidak tercermin dalam peningkatan akuntabilitas. Hal ini bisa disebabkan oleh bentuk komitmen yang lebih bersifat pasif atau loyalitas formal tanpa keterlibatan aktif dalam perbaikan kinerja. Selain itu, kemungkinan besar komitmen yang dimiliki belum diarahkan pada pencapaian indikator kinerja yang konkret, seperti efektivitas pelaporan atau capaian program kerja, sehingga kontribusinya terhadap akuntabilitas menjadi kurang terlihat.

Berbeda dengan komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia terbukti memiliki pengaruh kuat dan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Aparatur yang kompeten mampu memahami tugasnya, mengejar target kinerja dengan efektif, serta menyusun laporan pertanggungjawaban secara tepat dan transparan. Hal ini memperkuat teori kompetensi yang menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik individu sangat memengaruhi efektivitas kerja. Namun demikian, pengaruh kompetensi dapat berbeda tergantung pada penempatan aparatur yang tepat, pelatihan yang diberikan, serta dukungan dari sistem pengawasan yang ada di instansi tersebut.

Sementara itu, pengawasan fungsional yang secara normatif dianggap sebagai instrumen penting dalam memastikan pencapaian tujuan organisasi, ternyata tidak menunjukkan pengaruh nyata terhadap akuntabilitas kinerja dalam penelitian ini. Meskipun secara prosedural pengawasan telah berjalan, dampaknya minim terhadap perbaikan kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam pelaksanaan dan tindak lanjut hasil pengawasan, seperti tidak adanya respons konkret dari pimpinan atau lemahnya kapasitas pengawas. Oleh karena itu, pengawasan yang hanya bersifat administratif dan tidak dilengkapi dengan langkah korektif yang jelas, tidak cukup untuk mendorong peningkatan akuntabilitas di lingkungan pemerintah daerah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh paling besar terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki aparatur terbukti mendorong tercapainya kinerja yang akuntabel. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh berarti, meskipun secara teoritis memiliki peran penting. Hal ini mengindikasikan bahwa loyalitas pegawai belum cukup diaktualisasikan dalam tindakan nyata untuk meningkatkan akuntabilitas, terlebih bila tidak diimbangi dengan kewenangan dan kapasitas yang memadai. Sementara itu, pengawasan fungsional juga tidak menunjukkan kontribusi positif, bahkan cenderung negatif, kemungkinan karena pelaksanaannya masih bersifat administratif dan kurang ditindaklanjuti secara strategis.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar instansi pemerintah tingkat kecamatan fokus pada peningkatan kompetensi aparatur melalui pelatihan teknis, pemetaan kompetensi, serta budaya kerja berbasis kinerja. Komitmen organisasi perlu diperkuat dengan melibatkan pegawai dalam perencanaan dan evaluasi kinerja agar lebih partisipatif. Di sisi lain, fungsi pengawasan fungsional harus direvitalisasi dengan pendekatan yang lebih konsultatif dan solutif, disertai mekanisme tindak lanjut yang

konkret. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau sistem penghargaan, serta mempertimbangkan pendekatan campuran dan memperluas cakupan unit analisis agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afrina, D., Anggraini, L., & Sari, R. (2015). Pengaruh penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah, pengendalian intern dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Studi persepsian pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, *2*(2).

Antoni, R., Diah P. A, E., & Mansur, F. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecenderungan kecurangan (fraud) di sektor pemerintahan (Studi empiris pada dinas-dinas di Provinsi Jambi). *Jambi Accounting Review (JAR)*, *2*(1). https://doi.org/10.22437/jar.v2i1.17247

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). *Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*. KemenPAN-RB.

Laksana, A. P., & Handayani, B. D. (2014). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengawasan fungsional, dan pelaporan kinerja terhadap akuntabilitas publik di Kabupaten Batang. *Accounting Analysis Journal*, *3*(2).

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Meme, R., & Subardjo, P. (2019). Efektivitas pengawasan fungsional dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Daerah*, *4*(1), 43–53.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247.

Mulyadi, M. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Lombok Tengah. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, *6*(2). https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3159

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah*. Sekretariat Negara.

Peraturan Presiden Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP)*. Sekretariat Negara.

Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, *11*(1).

Saputra, B. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah di Kabupaten Sleman dan Bantul. *Jurnal Akuntansi Publik*, *8*(2), 71–82.

Setyowati, L. (2021). Kompetensi sebagai pemoderasi pengelolaan keuangan dan penerapan akuntansi terhadap akuntabilitas kinerja. *Tangible Journal*, *5*(2). https://doi.org/10.47221/tangible.v5i2.122

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Undang-Undang Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan negara*. Sekretariat Negara.

Wardhana, A., Pradipta, Y. D., & Astuti, I. (2015). Kompetensi sumber daya manusia dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, *7*(2), 89–101.

Widyatama, A., Novita, L., & Diarespati, D. (2017). Pengaruh kompetensi dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pemerintah desa dalam mengelola alokasi dana desa (ADD). *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, *2*(2), 1–20.