

Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Mutia Wulandari^{1*}, Mayar Afriyenti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Korespondensi: mutia240898wulandari@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of self efficacy, organizational commitment and training on the effectiveness of SAKIP implementation. This study uses agency theory and effectiveness theory. The population of this research is the Regional Apparatus Organization (OPD) of Padang City and Pesisir Selatan Regency with purposive sampling method. The method of data collection is using a questionnaire that is distributed directly Respondents in this study were secretaries, heads of general and finance divisions in each agency within the Padang City Government and Pesisir Selatan Regency. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The result showed that for Padang City self-efficacy and organizational commitment had no effect on effectiveness the implementation of SAKIP while, training has a significant effect on the effectiveness of implementation of SAKIP. And for Pesisir Selatan Regency, showed the results that self efficacy, organizational commitment and training has no significant effect on the effectiveness of implementation SAKIP.

Keywords: *Effectiveness of SAKIP Implementation; Self Efficacy; Organizational Commitment; Training.*

How to cite (APA 6th style)

Wulandari, M & Afriyenti, M. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 4 (2), 288-298.

PENDAHULUAN

SAKIP sebagai perwujudan instruksi presiden No. 7 Tahun 1999 yang menuntut instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan serta menjelaskan tentang berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dicapai dengan menyerahkan berkas yang bernama laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Untuk saat ini, LAKIP telah berubah nama menjadi LAKIN atau laporan kinerja. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berfungsi sebagai alat yang dapat digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi (LAN & BPKP, 2000 : 63)

Memahami ruang lingkup penerapan SAKIP di setiap instansi pemerintah dan untuk mendorong upaya penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah maka perlu dilakukan evaluasi terhadap penyelenggaraan SAKIP. Evaluasi tersebut diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk terus meningkatkan efektivitas

SAKIP dan melaksanakan kinerja instansinya sesuai dengan persyaratan rencana kinerja. Dengan adanya evaluasi atas penyelenggaraan SAKIP akan menghasilkan sebuah ukuran untuk penilaian atas kinerja yang telah dicapai yaitu kategori efektif atau tidak efektifnya atas penyelenggaraan SAKIP

Atas proses penyelenggaraan efektivitas SAKIP ini, beberapa studi terdahulu menemukan beberapa masalah yang terjadi. Bahwa konsep dan fungsi sistem pengukuran kinerja yang sudah dirancang belum sepenuhnya dipahami oleh sebagian besar pegawai pemerintahan. Akibatnya, sistem pengukuran kinerja yang dikembangkan tidak dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak berkontribusi pada sistem pengukuran kinerja yang lebih baik di pemerintahan. Sejumlah penyebab yang ditemukan adalah kurangnya kapasitas sumber daya manusia, deskripsi pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya komitmen organisasi dan kurang optimalnya sistem evaluasi kinerja. (Fahlevi, Nuzulia, dan Basri, 2018)

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betta dan Arza (2020), menyatakan bahwa salah satu masalah yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan SAKIP ini adalah kondisi sumber daya yang dimiliki oleh suatu instansi masih terbatas, sedangkan tuntutan masyarakat terus mengalami peningkatan terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai pemerintah. Karena kondisi keterbatasan sumber daya manusia inilah menyebabkan sistem pengukuran kinerja yang ada tidak memberikan nilai tambah untuk meningkatkan efektivitas SAKIP. Sehingga, benar-benar diperlukan proses yang baik atas penyelenggaraan SAKIP ini oleh pegawai pemerintahan untuk lebih meningkatkan hal-hal yang dapat menunjang efektivitas SAKIP. Serta, agar akuntabilitas yang merupakan salah satu tujuan reformasi terwujud dan tanggungjawab pemerintah bisa tercapai. Sebagaimana tertuang dalam laporan yang diterbitkan di web KEMENPAN-RB tentang pelaporan akuntabilitas kinerja, dari seluruh pemerintah wilayah di Indonesia tahun 2020 ini merupakan ada 1 Pemerintah Provinsi berpredikat AA, 3 Pemerintah provinsi serta 11 Pemerintah Kabupaten/ Kota berpredikat A, 9 Pemerintah Provinsi serta 56 Pemerintah Kabupaten/ Kota berpredikat BB, dan 20 Pemerintah Provinsi serta 258 Kabupaten/ Kota berpredikat B yang bersumber dari <http://www.menpan.go.id>.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ternyata banyak factor yang dapat memengaruhi tingkat efektivitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini terutama yang mengkaji tentang variable-variable yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kondisi sumber daya manusia yang terbatas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Betta dan Indra Arza, 2020 bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Sedangkan variabel peran APIP dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Penelitian selanjutnya oleh Febiani (2016) berjudul determinan efektivitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) yang meneliti beberapa variabel yaitu komitmen satuan kerja, dukungan pemerintah pusat, pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP serta kualitas dan kuantitas sumber daya manusia terhadap efektivitas penerapan SAKIP. Oleh sebab itu riset ini lebih menitikberatkan pada bagaimana factor orang (personal) serta organisasi memastikan keberhasilan atas pelaksanaan SAKIP guna mengevaluasi tingkatan efektivitas penyelenggaraan SAKIP tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Barat. Pemerintah Daerah Kota Padang dan Kabupaten Pesisir Selatan. Peneliti mengambil studi pada dua Pemerintah Daerah ini karena memiliki nilai evaluasi SAKIP dikeluarkan oleh KemenPAN dan RB yang berbeda. Karena dari segi nilai evaluasi SAKIP Tahun 2020, Kota Padang mendapat predikat BB yang menunjukkan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya sudah berjalan baik atau efektif, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi kepada hasil yang sudah menunjukkan hasil baik. Atas hasil evaluasi

SAKIP yang telah dikeluarkan oleh KemenPAN-RB, ternyata masih ada beberapa permasalahan yang masih perlu diatasi oleh Kota Padang. Belum terintegrasinya sistem informasi kinerja pada perencanaan, penganggaran dan pelaporan sehingga belum Selanjutnya, sistem E- Sakip masih butuh penyempurnaan. Serta masih rendahnya komitmen beberapa kepala perangkat daerah dalam implementasi SAKIP perangkat daerah. Sedangkan Kabupaten Pesisir Selatan memiliki nilai predikat SAKIP dengan predikat B. Atas upaya-upaya yang dilakukan bersama OPD menggunakan anggaran yang berorientasi pada hasil. Untuk tahun ini masih dibutuhkan realisasi atas penyempurnaan dari segala kekurangan untuk mencapai tingkat efektivitas penyelenggaraan SAKIP yang lebih baik.

Mengacu beberapa penelitian terdahulu serta masih terdapat perbedaan dari beberapa hasil penelitian sebelumnya dan beberapa yang bersumber dari pemerintahan yang berbeda atau biasa disebut kesenjangan empiris (*empirical gap*) riset. Perbedaan ini mungkin terjadi karena karakteristik organisasi, budaya kerja serta sifat pribadi para pegawai pemerintah disetiap daerah yang berbeda-beda, seperti aspek *power distance* dan organisasi, yang juga berbeda. Maka penelitian ini hanya membahas pada beberapa factor saja. yaitu pada factor *self-efficacy*, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap efektivitas penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Variabel ini dibahas karena melalui penelitian terdahulu menemukan bahwa efektivitas penyelenggaraan SAKIP ini dipengaruhi bisa oleh factor *self-efficacy*, komitmen organisasi dan pelatihan yang dilakukan pada sebuah instansi atau pemerintahan.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Teori Agensi

Mardiasmo (2009: 20) menyatakan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) buat melaksanakan pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan, serta pengungkapan segala kegiatan dan aktivitas pada pihak yang berikan amanah (*principal*). Dalam riset Tahir et.al, (2016) dalam hal ini sistem akuntabilitas bisa digambarkan selaku kewajiban pemegang amanah, yaitu pemerintah (*agent*) untuk membagikan tanggungjawab, penyajian, pelaporan, serta pengungkapan seluruh aktivitas serta aktivitas yang jadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah, dalam hal ini masyarakat yang diwakili DPRD (*principal*) berhak untuk menuntut pertanggungjawaban.

Teori Efektivitas

Richard Steers dalam Karya Widyanti (2019) menyatakan bahwa efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu pekerjaan dikatakan efektif apabila sesuatu pekerjaan bisa menciptakan satu unit keluaran. Sesuatu pekerjaan bisa dikatakan efektif bila dituntaskan dalam waktu yang disediakan sesuai dengan rencana yang sudah disusun. Dan dapat digunakan untuk mengukur kelompok ataupun organisasi efektif dalam menggapai suatu tujuan. Dalam penelitian kali ini, efektivitas yang akan diukur merupakan efektivitas atas penyelenggaraan SAKIP.

Efektivitas penyelenggaraan SAKIP berarti, sistem akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah sudah berjalan sesuai dengan tujuan, sasaran dan rencana organisasi yang diformulasikan di dalam rancangan kerja. Efektivitas penyelenggaraan SAKIP berarti, sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah telah berjalan sesuai dengan tujuan, sasaran jangka panjang serta rencana organisasi yang dirumuskan di awal rancangan kerja. Dan untuk meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah menggunakan indikator pengukuran kriteria efektivitas yang dikemukakan Duncan dalam (Indrawijaya,2014:189) yang mengatakan mengenai ukuran efektivitas, yaitu pencapaian tujuan, integrasi dan adaptasi.

Self- Efficacy

Bandura dalam Schunk, Pintrich & Meece (2010: 139) berpendapat, “ *Self- efficacy is defined as, people judgments of their capabilities to organize and execute courses of action required to attain designates types of performances*”. Berdasarkan definisi di atas, *self- efficacy* dapat didefinisikan sebagai sebuah penilaian seseorang tentang kemampuan dirinya untuk mengatur dan melaksanakan tugas yang diperlukan yang akan tercermin dalam tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. *Self- efficacy* berhubungan dengan keyakinan diri atas kemampuan yang mereka miliki dan pasti akan melakukan tindakan yang diharapkan. *Self- efficacy* sebagai bentuk penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang disyaratkan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perasaan keterkaitan ataupun keterikatan psikologis serta raga pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja ataupun organisasi dimana dia jadi anggotanya (Wirawan, 713: 2013). Keterkaitan psikologis maksudnya para pegawai merasa bahagia serta bangga jadi anggota organisasi. Keterkaitan ataupun keterikatan ini memiliki 3 wujud dalam mematuhi norma, nilai- nilai serta peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta internalisasi norma, nilai- nilai peraturan organisasi.

Pelatihan

Menurut Sari (36: 2009) pelatihan adalah suatu program yang disusun secara sistematis untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui proses pembelajaran dan pengajaran. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Dengan memberikan pelatihan, pegawai itu akan meningkatkan pemahamannya tentang apa yang perlu diterapkan di tingkat pemerintah pusat dan daerah. Pelatihan memiliki peranan yang penting, karena pengetahuan yang diperoleh dalam pelatihan diharapkan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan dalam proporsi tertentu, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan benar dan sesuai tujuan (Febiani, dkk 2016).

Hubungan antar Variabel dan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP

Self Efficacy adalah sebuah karakteristik individu yang memiliki kepercayaan diri dalam berhubungan dengan keyakinan individu mengenai kompetensi dan kemampuan dari seseorang. Serta dalam riset terdahulu, orang yang mempunyai ciri *Self Efficacy* ini mempengaruhi secara positif terhadap efektivitas sistem akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah. Maksudnya semakin tinggi *self efficacy* maka semakin besar kinerja individu dan berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Penelitian terdahulu lainnya menemukan bahwa individu yang memiliki karakteristik *self efficacy* ini berpengaruh positif terhadap efektivitas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Artinya semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Maka, jika individu yang memiliki karakteristik *self efficacy* ini tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang mereka lakukan. Sedangkan individu dengan tingkat *self efficacy* rendah akan menghasilkan pengaruh yang rendah juga terhadap kinerja yang mereka lakukan. Maka berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:
H1: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP

Komitmen organisasi menurut Luthans (2009: 249) adalah sebagai sikap yang sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi ini merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses yang terus berlanjut dimana anggota organisasi data berekspressi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febiani, dkk, (2016) dan Betta dan Indra Arza, (2020) bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen antara karyawan berupa partisipasi pengambilan keputusan, team work, komunikasi dapat meningkatkan hasil kinerja serta mencapai nilai dan tujuan organisasi yang diinginkan. Karena komitmen organisasi berupa sikap atau kemantapan tekad dari perangkat daerah dalam mendukung keberhasilan atau efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Dalam hal ini, orang yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berpengaruh terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Jika orang yang memiliki komitmen organisasi rendah, akan memberikan pengaruh yang rendah juga terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Maka berdasarkan uraian tersebut penulis merumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

Pengaruh pelatihan terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP

Pelatihan pegawai bisa meningkatkan pemahaman pegawai tentang SAKIP yang wajib dilaksanakan. Pelatihan memegang peranan yang sangat berarti dalam hal ini sebab pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan diharapkan bisaenuhi persyaratan pekerjaan hingga batasan tertentu, sehingga pekerjaan bisa dituntaskan dengan mudah (Febiani, dkk 2016). Oleh sebab itu, pengaruh pelatihan terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP ini berpengaruh positif apabila pelatihan yang diadakan oleh PEMDA memberikan akibat yang baik untuk efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Serta pelatihan berpengaruh negative apabila pelatihan yang diadakan tidak membagikan akibat yang baik terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP. Maka berdasarkan uraian tersebut, penulis ingin merumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut

H3: Pelatihan berpengaruh positif terhadap efektifitas penyelenggaraan SAKIP.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif. Menerangkan pengaruh *self-efficacy*, komitmen organisasi, pelatihan terhadap efektifitas penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah wilayah di Kota Padang dan Kabupaten Pesisir Selatan. Unit analisis dalam riset ini merupakan organisasi perangkat daerah (OPD), sehingga populasi dalam riset ini merupakan perangkat daerah yang bertanggungjawab atas penerapan SAKIP dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dan Kota Padang. Responden riset ini adalah sekretaris badan /dinas, Kepala Bagian Umum serta Keuangan di area pemerintah wilayah Kota Padang serta Kabupaten Pesisir Selatan. Dalam riset ini data yang digunakan meliputi data primer serta data sekunder. Data primer yang diperlukan dalam riset ini merupakan informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (*self-efficacy*, komitmen organisasi, pelatihan dan efektifitas penyelenggaraan SAKIP). Data primer didapat dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam riset supaya cocok dengan ketepatan ataupun kecermatan sesuatu instrumen dalam mengukur apa yang mau diukur. Selanjutnya uji realibilitas digunakan terhadap item persoalan yang dinyatakan profesional (valid). Kuesioner dikatakan profesional bila jawaban seorang terhadap pernyataan tidak berubah- ubah ataupun tidak / normal dari waktu ke waktu. Pengujian asumsi klasik

digunakan dengan uji normalitas, multikolinieritas, serta heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis memakai analisis regresi linier berganda dengan menggunakan parameter: Uji F, koefisien determinasi (R²) serta uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Tabel 1
Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner

Keterangan	Jumlah Responden
Jumlah kuisisioner yang disebar	150
Jumlah kuisisioner yang kembali	120
Respon <i>Rate</i>	80%

Berdasarkan Tabel 1, kuisisioner yang telah dikembalikan oleh responden yaitu sebanyak 120 kuisisioner, yaitu dengan persentase tingkat pengembalian kuisisioner sebesar 80%. Berdasarkan tingkat persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembalian kuisisioner tinggi.

Analisis Statistik Deskriptif Kota Padang

Berikut adalah data statistic deskriptif Kota Padang dengan jumlah responden 75 orang.

Tabel 2
Analisis Deskriptif Kota Padang

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Self Efficacy	75	12	33	45	2849	37,99	2,906	8,446
Komitmen Organisasi	75	16	41	57	3552	47,36	3,447	11,882
Pelatihan	75	24	33	57	3512	46,83	3,912	15,307
Efektivitas Sakip	75	16	40	56	3534	47,12	2,780	7,729

Kabupaten Pesisir Selatan

Berikut adalah data statistic deskriptif Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah responden 45 orang.

Tabel 3
Analisis Deskriptif Kabupaten Pesisir Selatan

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Self Efficacy	45	12	33	45	1720	38,22	3,218	10,359
Komitmen O.	45	17	40	57	2200	48,89	3,676	13,510
Pelatihan	45	22	36	58	2147	47,71	4,698	22,074
Efektivitas SAKIP	45	19	39	58	2157	47,93	4,309	18,564

Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum uji regresi terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Dua model regresi telah lulus uji asumsi klasik.

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Kota Padang

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,660	5,730		
	SELF EFFICACY	-,004	,104	-,005	-,041
	KOMITMEN	,093	,093	,116	1,006
	ORGANISASI				
	PELATIHAN	,260	,082	,367	3,190

F: 5,069
R Square (R2); 17,6%
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS SAKIP

Berdasarkan Tabel 4 dapat dibuat model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 30,660 - 0,004 X_1 + 0,093 X_2 + 0,260 X_3 + e$$

Tabel 5
Analisis Regresi Linear Kabupaten Pesisir Selatan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,712	9,957		
	SELF EFFICACY	-,065	,289	-,048	-,224
	KOMITMEN	-,115	,210	-,098	-,547
	ORGANISASI				
	PELATIHAN	-,014	,204	-,016	-,071

F: 0.263
R Square (R2); 1,9%
a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS SAKIP

Berdasarkan Tabel 5 dapat dibuat model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 56,712 - 0,065 X_1 - 0,115 X_2 - 0,026 X_3 + e$$

Pembahasan

Pengaruh *self efficacy* terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa untuk Kota Padang data kuisioner yang diolah adalah sebanyak 75 orang responden dengan karakteristik masing-masing responden. Untuk hasil olahan data dari uji analisis pengujian data, didapatkan hasil bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP dengan nilai t-hitung sebesar - 0,041 dan nilai signifikansi sebesar 0,967. Hingga dari penjabaran uji analisis tersebut, didapat hasil nilai t hitung < nilai t tabel - 0,041 < 1,666 dan nilai signifikansi yang 0,947 > 0,05. Yang artinya hipotesis 1 ditolak dan

tidak terdapat pengaruh yang terjadi antara *self efficacy* terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Pemerintahan Kota Padang.

Untuk hasil Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah responden sebanyak 45 orang responden dengan karakteristik masing-masing responden, didapatkan hasil pengujian data bahwa untuk variabel *self efficacy* (X_1) nilai t hitung yaitu $-0,224$ dan nilai sig yaitu $0,824$ dengan demikian dapat diartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,224 < 1,682$ dan signifikansi $0,824 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak terjadi pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Kabupaten Pesisir Selatan dengan demikian hipotesis pertama (H_1) ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian I wayan (2018) dalam *Implementation of Performance Accountability System For Government Institution (SAKIP): Determinants and Consequence In Local Government*. Yang hasil penelitiannya adalah penyelenggaraan SAKIP berpengaruh pada kinerja manajerial tetapi *self efficacy* dan intelegensi tidak dapat memperkuat hubungan antara implementasi SAKIP dan kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa, individu dengan karakter *self efficacy* belum tentu bisa memberi pengaruh secara langsung kepada efektivitas suatu penyelenggaraan SAKIP. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyani dan Akbar, 2013 bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. Serta penelitian Agus, dkk (2018) bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap sistem pengukuran kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa untuk Kota Padang data kuisioner yang diolah adalah sebanyak 75 orang responden dengan karakteristik masing-masing responden. Untuk hasil olahan data dari uji analisis pengujian data, didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Pemerintahan Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan t-hitung dengan t-tabel sebesar $1,006 < 1,666$. dan signifikansi $0,318 > 0,05$. Artinya, tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Kota Padang.

Penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cavalluzzo dan Ittner (2004) yang hasilnya komitmen manajemen tidak berpengaruh terhadap pengukuran kinerja dan Sofyani dan Akbar (2012), mereka mengemukakan bahwa komitmen manajemen tidak berhubungan positif terhadap sistem pengukuran kinerja. Tidak terdukungnya hipotesis ini disebabkan masih belum terbangunnya komitmen organisasi yang ada didalam Pemerintahan ini. Yang juga digambarkan dalam hasil tingkat capaian responden (TCR) bahwa pegawai di OPD tidak begitu merasa sedih dan kecewa jika dimutasi ke organisasi lain artinya pegawai yang ada didalam organisasi tersebut tidak begitu berkomitmen dengan organisasinya dan tidak merasa bahwa dirinya bagian dari organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa komitmen organisasi yang pengertiannya adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya masih lemah sehingga tidak terjadi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Kota Padang.

Pengujian hipotesis juga dilakukan pada Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan dengan 45 orang responden serta dengan membandingkan t hitung $> t$ tabel atau nilai sig t tabel atau nilai sig $< 0,05$. Dari hasil pengujian data, nilai t tabel untuk signifikansi $0,05$ yaitu $1,682$. Untuk variabel komitmen organisasi (X_2) dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-0,547 < 1,682$. dan signifikansi $0,588 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak terjadi pengaruh secara signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Kabupaten Pesisir Selatan dengan demikian hipotesis kedua (H_2) ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Betta dan Indra, 2020

bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Serta penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Perkasa 2017 bahwa komitmen manajemen, pelatihan dan respon organisasi terhadap perubahan yang merupakan faktor internal organisasional dan karakteristik individu yang terdiri atas *self efficacy* dan *conscientiousness* berpengaruh terhadap implementasi SAKIP di Pemerintah Provinsi Banten.

Pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas penyelenggaraan SAKIP

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan sebelumnya, diketahui bahwa untuk Kota Padang data kuisioner yang diolah adalah sebanyak 75 orang responden dengan karakteristik masing-masing responden. Berdasarkan hasil olahan data kuisioner, dapat diketahui bahwa variable pelatihan untuk Kota Padang ini berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Hal ini dilihat dari hasil thitung $> t_{tabel}$ yaitu $3,190 > 1,666$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga pelatihan ternyata berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Pemerintah Kota Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cavalluzo dan Ittner (2004), Sofyani dan Akbar (2013), bahwa dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap implementasi sistem pengukuran kinerja. Pelatihan yang diberikan kepada personil organisasi juga dapat meningkatkan komunikasi antar divisi dan departemen tentang pelayanan publik, kinerja, serta pengukuran kinerja (Cavalluzo dan Ittner, 2004).

Pengujian hipotesis juga dilakukan pada OPD di Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dengan variable pelatihan memiliki nilai t hitung $< t_{tabel}$ yaitu sebesar $-0,071 < 1,682$. Serta nilai sig $0,944 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pengaruh signifikan pelatihan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Kabupaten Pesisir Selatan dengan demikian hipotesis ketiga (H3) ditolak. Hal ini menggambarkan bahwa untuk pelatihan yang diberikan untuk OPD di Pemerintah Pesisir Selatan tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas SAKIP. Karena, pada umumnya materi pelatihan yang diberikan kurang dapat diserap dengan baik oleh pegawai sehingga pelatihan yang diberikan tidak memberikan dampak apa-apa terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP didaerahnya dan juga untuk hambatan yang ada dari penilaian SAKIP Kabupten Pesisir Selatan bahwa pelatihan masih diperlukan untuk melakukan penyempurnaan terhadap dokumen perencanaan kinerja seperti RPJMD dan Renstra pada masing-masing SKPD sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN PENELITIAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap efektivitas penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Kota Padang dan Kabupaten Pesisir Selatan, maka dapat bahwa *Self-efficacy* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP baik di Pemerintahan Kota Padang atau Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP baik di Pemerintahan Kota Padang atau Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP di Pemerintahan Kota Padang, sedangkan untuk Kabupaten Pesisir Selatan variable pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP.

Keterbatasan

Meskipun peneliti sudah berusaha untuk merancang dan mengembangkan penelitian dengan sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah Daerah penelitian hanya mencakup pada Pemerintah Daerah Kota Padang dan Kabupaten Pesisir Selatan saja sehingga hasil penelitian belum mampu menggambarkan kondisi yang menyeluruh yang terjadi pada Pemerintah Kabupaten/Kota Lainnya. Dari penelitian yang berupa kuisioner sangat mempengaruhi hasil penelitian. Hal ini disebabkan karena persepsi responden atas pernyataan dalam kuisioner tersebut belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya (subjektif)

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang diuraikan diatas, maka beberapa saran yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya agar dapat memperluas cakupan wilayah penelitian serta responden penelitian. Penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi dan pelatihan terhadap efektivitas penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP). Penelitian ini hanya memakai metode kuisioner, disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode penelitian dengan wawancara langsung, survey ke lapangan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, M.I.(2020). *Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah(SAKIP) Pada Pemerintah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Ekonomika, Bandura. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura. (1997). *Self-efficacy; The Exercise of Control*. W. H. Freeman and Company.
- 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.
- Burhanudin dan Sunyoto. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Cavalluzzo, Ken S, and Christopher D. Ittner.(2003). *Implementing Performance Measurement Innovations: Evidence from Government*, www.SSRN.com.
- Fahlevi, Nuzulia, dan Basri. (2018). *Why does the recently adopted performance measurement system in Indonesia local government not work well?* Jurnal Akuntansi dan Bisnis Vol. 18 No. 2, Agustus 2018: 141-150
- Febiani Ismi, Gugus Irianto, Lilik Purwanti (2016) *Determinan Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip)*. Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan ISSN: 2088-0685 Vol. 6 No. 1, April 2016 P 831-848.
- Ferdeline Lunga Nani, Hyronimus Rowa, Ani Martini (2021) *Efektivitas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Sumba Timur*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK) Akreditasi Jurnal Nasional Sinta 5 ISSN 25280-1852, e-ISSN: 2721-0537 Vol VI, No. 01, Juli 2021
- Inpres RI No. 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). *Theory of the firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure*. Journal of Financial Economics, 305-360.
- Julianry, A, Syarief, R & Affandi, M.J.(2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(2), 236.

- Shafrizal ,Agus, Taufeni Taufik dan Azwir Nasir, (2018). *Pengaruh Faktor Organisasional Dan Karakteristik Individu Terhadap Akuntabilitas Kinerja Melalui Sistem Pengukuran Kinerja*. Jurnal Ekonomi, Vol 26, Nomor 4 Desember 2018
- Sofyani, Hafiez dan Rusdi Akbar.(2013). *Hubungan Faktor Internal Institusi dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Pemerintah Daerah*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol 10 No 2.