



## **Optimalisasi Akuntabilitas Pada Perangkat Daerah Kabupaten Simalungun**

**Dang Panagaman Tamba<sup>1</sup>, Widya Astuti<sup>2</sup>, Maya Sari<sup>3</sup>**  
Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email: nagamsaragi800@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan utama kajian ini yaitu mengetahui komitmen organisasi memiliki peran dalam memediasi kejelasan sasaran anggaran dan sistem pengendalian inter terhadap akuntabilitas kinerja organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian yaitu pegawai pada pemerintah daerah Kabupaten Simalungun. Responden yang digunakan adalah Kepala Dinas, Sekretaris, dan Bendahara Pengeluaran dengan jumlah 96 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja OPD; (2) sistem pengendalian intern memiliki dampak pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja OPD; (3) komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja; (4) komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh sistem pengendalian intern terhadap akuntabilitas kinerja.

**Kata Kunci : Anggaran, Pengendalian, Akuntabilitas, Komitmen Organisasi**

### **Abstract**

*main purpose of this study is to find out organizational commitment has a role in mediating the clarity of budget targets and inter-control systems on organizational performance accountability. This type of research uses an associative approach. The research population is employees at the local government of Simalungun Regency. The respondents used were the Head of Service, Secretary, and Expenditure Treasurer with a total of 96 people.*

*The results showed that; (1) clarity of budget targets has an influence in increasing the accountability of OPD performance; (2) the internal control system has an impact on the accountability of OPD performance; (3) organizational commitment can moderate the effect of clear budget targets on performance accountability; (4) organizational commitment can moderate the effect of the internal control system on performance accountability.*

**Keywords : Budget, Control, Accountability, Organizational Commitment**

## A. PENDAHULUAN

Hasil penilaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB atas evaluasi penerapan sistem akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Simalungun dapat dilihat dari Tabel berikut :

**Tabel 1 Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kab. Simalungun**

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Tingkat Akuntabilitas					
			2014	2015	2016	2017	2018	2019
a.	Perencanaan Kinerja	30	7.98	8.29	8.35	9.70	11.01	11.06
b.	Pengukuran Kinerja	25	6.67	7.80	8.10	6.99	6.72	6.82
c.	Pelaporan Kinerja	15	3.78	4.50	5.40	5.49	6.68	6.77
d.	Evaluasi Internal	10	3.85	1.28	1.98	1.74	6.15	6.21
e.	Capaian Kinerja	20	7.10	8.80	7.20	9.22	8.52	8.71
Nilai Hasil Evaluasi		100	29.38	30.67	31.03	33.14	39.52	39.57
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			D	C	C	C	C	C

Sumber : *menpan.go.id* (2019)

Dari tabel diatas terlihat bahwa Tingkat Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Simalungun Tahun 2014 pada peringkat “D”, menunjukkan bahwa tingkat akuntabilitas masih dianggap kurang, sistem belum mampu diandalkan dalam penerepan manajemen kinerja. Kemudian peningkatan terjadi di Tahun 2015 – 2019 menjadi berada di level “C”. walaupun tingkat akuntabilitas masih kurang, artinya bahwa sistem yang ada juga belum maksimal untuk diandalkan dan wajib adanya perbaikan yang mendasar.

Anggaran yang disusun harus dengan pendekatan kinerja. Anggaran tentunya didasarkan pada tolak ukur yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuannya yaitu sebagai bahan pedoman dalam penentuan langkah dan kebijakan yang strategis dalam pencapaian kepentingan perusahaan.

Kejelasan sasaran anggaran akan memberikan gambaran berapa luas sasaran yang akan dicapai serta dijadikan arah bagi semua pihak

yang terlibat dalam memberikan tanggung jawab. Hal ini dapat menyebabkan kondisi lingkungan yang tidak pasti (Suhartono, E & Solichin, 2006) Sasaran anggaran yang tidak jelas dapat berimplikasi pada penurunan kinerja yang berarti juga penurunan akuntabilitas kinerja organisasi.

Adanya sistem yang desentralisasi membuat setiap instansi public untuk terus akuntabel dalam memastikan bahwa fungsi control berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Sistem desentralisasi juga menuntut baik pusat ataupun daerah harus saling bersinergi guna menghindari tingkat penyimpangan yang ada.

Faktor lain yang mampu memberikan dampak peningkatan akuntabilitas kinerja yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu rasa ingin yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam mengikuti segala peraturan dan kebijakan yang guna pencapaian tujuan organisasi (Luthans, 2006 dalam Harlinda dan Ridwan, 2016). Dengan adanya komitmen yang baik baik individu atau instansi harus bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dengan adanya komitmen organisasi yang baik tentunya pencapaian tujuan perusahaan lebih menjadi lebih mudah.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Akuntabilitas Kinerja**

Akuntabilitas dikategorikan baik jika mampu memiliki asas kepatutan dalam pertanggungjawaban pegawai terhadap perusahaan. Dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik maka unsur akuntabilitas kinerja sangatlah dibutuhkan oleh instansi pemerintah (Khairunsyah & Efni, 2018).

## **2. Kejelasan Sasaran Anggaran**

Anggaran didalam perusahaan diperlukan dalam pencapaian sasaran. Dengan adanya anggaran akan dijadikan dasar dalam mempertimbangkan keputusan (Setyawan, 2017). Rencana kegiatan akan telah tersusun pada kegiatan operasional suatu perusahaan. Kejelasan dalam pencapaian sasaran perusahaan tentunya tidak dapat dipisahkan dari anggaran yang telah ditetapkan.

## **3. Sistem Pengendalian Intern**

Pengendalian internal ini berasal dari dalam perusahaan. Umumnya pengendalian intern ini meliputi kebijakan atau prosedur yang disusun dalam memberikan kepastian guna pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya pengendalian intern ini akan bersifat kolektif yang harus diikuti oleh setiap individu (Darmawan, 2016).

## **4. Komitmen Organisasi**

Setiap karyawan yang berkerja pada posisi jabatan tertentu didalam perusahaan akan memiliki itikad baik yang beragam. Itikad baik ini secara sederhana ini dikenal dengan komitmen organisasi. Pimpinan akan memposisikan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya (Wusko, 2019). Itikad baik yang dimiliki oleh setiap karyawan akan mengarahkan karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab serta setia terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Antari, 2019).

## **C. METODE**

Peneliti memilih penelitian asosiatif dalam menyelesaikan penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Kepala/Sekretaris Dinas, Kasubag Keuangan dan Bendahara yang berjumlah 96 orang yang dijadikan Responden. Pengumpulan data

yang peneliti lakukan yaitu dengan memberikan kuesioner yang telah disusun atas indikator setiap variabel bebas, terikat dan intervening. Terakhir skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert.

#### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengaruh variabel Z dalam memoderasi hubungan variabel X1 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.563 (positif), maka variabel Z memberikan dampak sebesar 56,3% terhadap hubungan variabel X1 terhadap variabel Y. Pengaruh variabel Z dalam memoderasi variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values  $(0.000) < \alpha (0.05)$ , sehingga H03 ditolak dan H3 diterima, maka variabel Z dapat memoderasi pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y.

Pengaruh variabel Z dalam memoderasi hubungan variabel X2 terhadap Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0.359 (positif), maka variabel Z memberikan dampak sebesar 35,9% terhadap hubungan variabel X2 terhadap Variabel Y. Pengaruh variabel Z dalam memoderasi variabel X1 terhadap Y mempunyai nilai P-Values  $(0.000) < \alpha (0.05)$ , sehingga H04 ditolak dan H4 diterima, sehingga variabel Z dapat memoderasi pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y.

#### **E. PENUTUP**

Kesimpulan yang dapat peneliti dapatkan, yaitu sebagai berikut:

1. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

2. Sistem pengendalian internal berpengaruh dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja
3. Komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja
4. Komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i1.19428>
- Darmawan, R. (2016). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Di Skpd Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 792–806.
- Khairunsyah, & Efni, Y. (2018). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, Kompetensi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(1), 64–78.
- Setyawan, H. (2017). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4, 251–264.
- Suhartono, E & Solichin, M. (2006). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Senjangan Anggaran Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi*. Padang: Simposium Nasional Akuntansi.
- Wusko, M. W. A. F. R. A. U. (2019). Pengaruh Religiulitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 68–76. <https://doi.org/10.35891/jsb.v6i2.1700>