

PENGARUH SISTEM PELAPORAN, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN DENGAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEMERINTAH DAERAH KOTA SRAGEN

**Muhammad Satrio Prabowo; Andy Dwi Bayu Bawono. S.E., M.Si., Ph.D.
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel moderasi pada pemerintah daerah Kota Sragen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner serta populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Perangkat Daerah di Kota Sragen dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian dengan analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja tidak mampu memoderasi sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.

Kata Kunci: Sistem Pelaporan, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja, Akuntabilitas Kinerja Isntansi Pemerintah, Anggaran Berbasis Kinerja.

Abstract

This research aims to determine the influence of the reporting system, internal control system, work motivation on performance accountability of government agencies with performance-based budgets as a moderating variable in the regional government of Sragen City. This research uses a quantitative approach with survey methods. The data collection technique used was a questionnaire and the population and sample in this research were all Regional Apparatus Organizations in Sragen City with a sampling technique using purposive sampling. The data used in this research is multiple linear regression analysis and moderated regression analysis. The results of research using multiple linear regression analysis show that the reporting system, internal control system, and work motivation have a significant effect on the accountability of government agency performance. The results of research using moderation regression analysis show that performance-based budgeting is not able to moderate the reporting system, internal control system, and work motivation towards performance accountability of government agencies in the Sragen City regional government.

Keywords: Reporting System, Internal Control System, Work Motivation, Government Agency Performance Accountability, Performance Based Budgeting

1. PENDAHULUAN

Sesuai PP No. 13 Tahun 2019, akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Kinerja instansi pemerintah yang baik akan berdampak positif pada pemenuhan kebutuhan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan. Kinerja instansi pemerintah yang transparan dan akuntabel akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan meminimalisir potensi korupsi serta penyalahgunaan wewenang. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga dapat diukur melalui beberapa hal, seperti sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan oleh instansi pemerintah agar dapat memantau dan mengendalikan secara optimal kinerja manajer yang telah ditetapkan sehingga anggaran dapat dilihat. Dengan adanya sistem pengendalian internal di pemerintah daerah, memungkinkan untuk manajemen memiliki acuan yang dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan kinerja instansi yang transparan, berkualitas, dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah motivasi. Motivasi memfokuskan bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan agar mau untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya motivasi kerja dari aparatur tentunya tata kelola keuangan akan dapat diwujudkan.

Fenomena yang terjadi di instansi pemerintah yaitu terkait hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) pemerintah daerah sragen. Hasil evaluasi SAKIP 2022 dengan penghargaan Desa dengan pengelolaan Siskeudes terbaik dan OPD dengan SAKIP dan SIMPEG terbaik. Posisi Bappeda Litbang mengungguli RSUD dr. Soeratno Gemolong. Namun Bappeda Litbang kalah dengan Dinas Peternakan dan Perikanan satu trap di atasnya meski sama-sama meraih nilai BB (Sangat Baik). Nilai yang diperoleh Bappeda Litbang dikarenakan kinerja dan akuntabilitas Bappeda Litbang yang membaik. Namun Bappeda Litbang menargetkan tahun depan bisa mendapatkan nilai A (Memuaskan) sehingga perlu adanya dilakukan evaluasi sebelum berencana untuk dapat menaikkan peringkatnya.

Beberapa penelitian yang penulis temukan menunjukkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana penelitiannya (Ahmad & Osmad, 2019). Namun penelitian yang lain menyatakan bahwa sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti penelitian yang dilakukan oleh (Lutfiah Virgita & Nur Fadjrih, 2021) & (Riyadi & Sanusi, 2023). Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu juga terjadi pada variabel sistem pengendalian internal & motivasi kerja. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Annisa & Hani, 2023) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan penelitian

dari (Mujannah dkk., 2022) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian lainya juga dilakukan oleh (Kathleen & Rusdi, 2018) & (Risakotta & Akbar, 2018) menganalisis mengenai motivasi kerja dan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan (Maria, 2021) & (Desytriasih & Priyadi, 2021) mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dikarenakan ketidakkonsistenan hasil yang menyatakan tidak berpengaruh maka diperlukan adanya penambahan variabel moderasi. Pada tahap pengembangan penelitian ini variabel moderasi yang disusulkan variabel anggaran berbasis kinerja karena variabel anggaran berbasis kinerja diketahui memiliki pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Mujannah dkk., 2019) & (Rizka & Siti, 2022). Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih terhadap analisis dan pemahaman sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Sistem Pelaporan, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Anggaran Berbasis Kinerja sebagai Variabel Moderasi pada Pemerintah Daerah Kota Sragen.

2. METODE

Penelitian ini berjudul Pengaruh Sistem Pelaporan, Sistem Pengendalian Internal, Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Anggaran Berbasis Kinerja sebagai variabel moderating pada pemerintah daerah Kota Sragen merupakan penelitianberjenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diperoleh dari suatu data yang dalam bentuk angka yang diperoleh dari perhitungan kuesioner dan dalam bentuk data. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menganalisis adanya teori yang berkaitan dengan adanya fenomena saat ini. Dalam penelitian ini menggunakan data primer, data primer yang diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang sudah disepakati sebelumnya. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan jawaban yang konsisten. Populasi pada penelitian adalah seluruh pejabat dan staff keuangan, bekerja lebih dari dua tahun, berada pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki pimpinan eselon 2 yaitu (1) sekretariat daerah, (2) dinas, (3) badan, dan (4) inspektorat. Kuesioner ini dibagikan kepada kepala sub bagian, bendahara, staff keuangan, dan tim SAKIP yang menjadi sampel pada penelitian ini. Terdapat 115 kuesioner yang disebarkan kepada pegawai-pegawai yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kuesioner yang kembali sebanyak 90 kuesioner sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebesar 25 kuesioner. Sehingga jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Sistem pelaporan	90	13	20	16,32	2,005
Sistem pengendalian internal	90	13	20	16,49	1,962
Motivasi kerja	90	13	20	16,07	2,027
Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	90	14	20	16,16	1,779
Anggaran berbasis kinerja	90	11	20	15,49	1,794
Valid N (Listwise)	90				

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan, pada penelitian ini terdapat 5 variabel dengan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Pada variabel sistem pelaporan (X1) memiliki nilai rata-rata 16,32 dengan nilai simpangan baku sebesar 2,005. Variabel sistem pengendalian internal (X2) memiliki nilai rata-rata 16,49 dengan nilai simpangan baku sebesar 1,962. Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai rata-rata 16,07 dengan nilai simpangan baku sebesar 2,027. Nilai rata-rata akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y) 16,16 dengan nilai simpangan baku sebesar 1,779 dan anggaran berbasis kinerja sebagai variabel (Z) nilai rata-rata 15,49 dengan nilai simpangan baku sebesar 1,794.

3.2 Uji Instrumen Data

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel		R Hitung	R-Tabel (Tarf Sig.5%0	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Sistem Pelaporan	X1.1	0,808	0,207	0,000	Valid
	X1.2	0,868	0,207	0,000	
	X1.3	0,819	0,207	0,000	
	X1.4	0,848	0,207	0,000	
	X1.5	0,765	0,207	0,000	
Sistem Pengendalian Internal	X2.1	0,693	0,207	0,000	Valid
	X2.2	0,793	0,207	0,000	
	X2.3	0,809	0,207	0,000	
	X2.4	0,790	0,207	0,000	
	X2.5	0,792	0,207	0,000	
Motivasi Kerja	X3.1	0,707	0,207	0,000	Valid
	X3.2	0,809	0,207	0,000	
	X3.3	0,822	0,207	0,000	
	X3.4	0,787	0,207	0,000	
	X3.5	0,744	0,207	0,000	
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	X4.1	0,781	0,207	0,000	Valid
	X4.2	0,845	0,207	0,000	
	X4.3	0,813	0,207	0,000	
	X4.4	0,812	0,207	0,000	
	X4.5	1	0,207	0,000	
Kejelasan Sasaran	X5.1	0,724	0,207	0,000	

Anggaran	X5.2	0,702	0,207	0,000	Valid
	X5.3	0,802	0,207	0,000	
	X5.4	0,794	0,207	0,000	
	X5.5	0,732	0,207	0,000	

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Berdasarkan Tabel diatas hasil analisis variabel sistem pelaporan (X1), sistem pengendalian internal (X2), motivasi kerja (X3), akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y), dan anggaran berbasis kinerja (Z) diperoleh melalui perhitungan statistik dan lebih besar dari nilai R-Tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa syarat permasalahan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Realibilitas	Keterangan
Sistem Pelaporan (X1)	0,876	0,60	Valid
Sistem Pengendalian Internal (X2)	0,832	0,60	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0,832	0,60	Valid
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,876	0,60	Valid
Kejelasan Sasaran Anggaran (Z)	0,792	0,60	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel sistem pelaporan (X1), sistem pengendalian internal (X2), motivasi kerja (X3), akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y), dan anggaran berbasis kinerja (Z) lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel yang digunakan dalam model regresi terdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan analisis statistik IBM SPSSv25 menggunakan Central Limit Theorem (CLT). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam menggunakan CLT dengan jumlah sampel yaitu jika sampel $N > 30$ maka dapat dinyatakan bahwa CLT akan semakin akurat atau semakin mendekati distribusi normal. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 89 dengan jumlah tersebut maka menunjukkan bahwa sampel lebih dari 30, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini normal.

3.3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinariatas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Pelaporan	0,573	1,744	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal	0,629	1,589	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,663	1,508	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,525	1,905	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Dari hasil uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas. Dapat dilihat dari nilai VIF yang kurang dari 10 yaitu sistem pelaporan (1,744), sistem pengendalian internal (1,589), motivasi kerja (1,508), dan anggaran berbasis kinerja sebesar (1,905). Adapun nilai tolerance yang menunjukkan lebih dari 0,1 yaitu sistem pelaporan (0,573), sistem pengendalian internal (0,629), motivasi kerja (0,663), dan anggaran berbasis kinerja sebesar (0,525).

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Pelaporan	0,928	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Internal	0.905	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0.822	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,455	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari Sig. (2-tailed) yang lebih dari 0,05 yaitu sistem pelaporan sebesar 0,431, sistem pengendalian internal sebesar 0,474, motivasi kerja sebesar 0,452, dan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,626.

3.4 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) Model Regresi Linier Berganda

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	197.480	3	65.827	67.120	.000 ^b
Residual	84.343	86	.981		
Total	281.822	89			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Uji statistik F diatas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F sebesar 67.120 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) Model Regresi Moderasi

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	226.740	7	65.827	48.221	.000 ^b
Residual	55.082	86	.981		
Total	281.822	89			

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Uji statistik F diatas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F sebesar 48.221 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi moderasi penelitian yang terdiri dari interaksi sistem pelaporan dengan anggaran berbasis kinerja, sistem pengendalian internal dengan anggaran berbasis kinerja, dan motivasi kerja dengan anggaran berbasis kinerja secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3.5 Uji Parsial t

Tabel 8. Uji Parsial t

Variabel	t	Sig.
Sistem Pelaporan	3,746	0,000
Sistem Pengendalian Internal	4,920	0,000
Motivasi Kerja	4,855	0,000
X ₁ Z	0,513	0,609
X ₂ Z	0,049	0,961
X ₃ Z	0,156	0,877

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.18 dapat diperoleh kesimpulan :

- Hasil uji statistik t menyatakan bahwa sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sistem pelaporan memiliki nilai $t = 3,746$ (t tabel $1,989 < 3,746$ hitung) dan dengan taraf signifikansi variabel sistem pelaporan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji statistik t tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis **H1 diterima**.

- b. hasil uji statistik t menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sistem pengendalian internal memiliki nilai $t = 4,920$ (t tabel $1,989 < 4,920$ t hitung) dan taraf signifikansi variabel sistem pengendalian internal sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji statistik t tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis **H2 diterima**.
- c. Hasil uji statistik t menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Motivasi kerja memiliki nilai $t = 4,855$ (t tabel $1,989 < 4,855$ t hitung) dan taraf signifikansi variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil uji statistik t tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis **H3 diterima**.
- d. Nilai signifikansi variabel X_1Z (interaksi sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja) memiliki nilai $t = 0,513$ (t tabel $1,989 > 0,513$ t hitung) dan nilai signifikansi $0,609$ yang menunjukkan bahwa lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 ditolak**, artinya anggaran berbasis kinerja tidak memoderasi hubungan antara variabel sistem pelaporan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- e. Nilai signifikansi variabel X_2Z (interaksi sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja) memiliki nilai $t = 0,049$ (t tabel $1,989 > 0,049$ t hitung) dan nilai signifikansi $0,961$ yang menunjukkan bahwa lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H5 ditolak**, artinya anggaran berbasis kinerja tidak memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- f. Nilai signifikansi variabel X_3Z (interaksi motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja) memiliki nilai $t = 0,156$ (t tabel $1,989 > 0,156$) dan nilai signifikansi $0,877$ yang menunjukkan bahwa lebih besar dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa **H6 ditolak**, artinya anggaran berbasis kinerja tidak memoderasi hubungan antara variabel motivasi kerja dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3.6 Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.690	.990

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* $0,690$. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 69% . Sedangkan sebanyak 31% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Regresi Moderasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.788	.820

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,788. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja dan interaksi antara masing-masing variabel berkaitan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 78,8%. Sedangkan sebanyak 21,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

3.7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Moderasi

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Persamaan 1

model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,493	1.039	.	1.437	.154
	Sistem Pelaporan	.259	.069	.292	3.746	.000
	Sistem Pengendalian Internal	.332	.067	.366	4.920	.000
	Motivasi Kerja	.309	.064	.352	4,855	.000

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Tabel 12. Hasil Uji Persamaan 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.854	8.086		.971	.334
	Sistem Pelaporan	-.124	.620	-.139	-.200	.842
	Sistem Pengendalian Internal	.170	.625	.188	.272	.786
	Motivasi Kerja	.079	.472	.090	.168	.867
	Anggaran Berbasis Kinerja	-.056	.507	-.056	-.110	.913
	X1Z	.021	.041	.653	.513	.609
	X2Z	-.002	.041	.064	.049	.961
	X3Z	.005	.032	.161	.156	.877

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSSv25

Dari hasil tabel diatas apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,493 + 0,259X_1 + 0,332X_2 + 0,309X_3 + e \quad (1)$$

$$Y = 7,854 - 0,124X_1 + 0,170X_2 + 0,079X_3 - 0,056Z + 0,021X_1Z - 0,002X_2Z + 0,005X_3Z + e \quad (2)$$

Dari persamaan 1 pada tabel 11 model regresi linear berganda diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 1,493. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja dalam penelitian ini bernilai konstan sama dengan 0, maka nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebesar 1,493.
- b. Nilai koefisien regresi sistem pelaporan sebesar 0,259. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel independen sistem pengendalian internal dan motivasi kerja bernilai konstan artinya apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel sistem pelaporan maka akan terjadi penurunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,259. Sebaliknya jika sistem pelaporan mengalami penurunan 1 satuan maka akan terjadi kenaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,259.
- c. Nilai koefisien regresi sistem pengendalian internal sebesar 0,332. Nilai tersebut menunjukan bahwa nilai variabel independen sistem pelaporan dan motivasi kerja bernilai konstan artinya apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel sistem pengendalian internal maka akan terjadi penurunan pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,332. Sebaliknya jika sistem pengendalian internal mengalami penurunan 1 satuan maka akan terjadi kenaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,332.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,309. Nilai tersebut menunjukan bahwa nilai variabel independen sistem pelaporan dan sistem pengendalian internal bernilai konstan artinya apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja maka akan terjadi penurunan pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,309. Sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan 1 satuan maka akan terjadi kenaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,309.

Dari persamaan 2 pada tabel 12 model regresi moderasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 7,854. Nilai tersebut menunjukan bahwa apabila variabel independen sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja bernilai konstan atau nol 0, maka nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 7,854.
- b. Nilai koefisien regresi sistem pelaporan sebesar -0,124. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen sistem pengendalian internal dan motivasi kerja bersifat konstan,

maka setiap kenaikan 1 satuan nilai sistem pelaporan akan diikuti penurunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,124.

- c. Nilai koefisien regresi sistem pengendalian internal sebesar 0,170. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen sistem pelaporan dan motivasi kerja bersifat konstan, maka setiap kenaikan 1 satuan nilai sistem pengendalian internal akan diikuti penurunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,170.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,079. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel sistem pelaporan dan sistem pengendalian internal bersifat konstan, maka setiap kenaikan 1 satuan nilai motivasi kerja akan diikuti penurunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,079.
- e. Nilai koefisien anggaran berbasis kinerja bernilai negatif sebesar 0,056. Nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel sistem pelaporan, sistem pengendalian internal, dan motivasi kerja bersifat konstan, maka setiap kenaikan 1 satuan nilai anggaran berbasis kinerja akan diikuti penurunan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 0,056. Koefisiensi regresi variabel anggaran berbasis kinerja bernilai negatif, hal ini berarti anggaran berbasis kinerja memiliki hubungan negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- f. Nilai koefisien regresi interaksi sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,021 yang berarti jika sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja naik senilai satu satuan, maka anggaran berbasis kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,021, dari hasil kedua persamaan pada analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa jenis moderasi anggaran berbasis kinerja terhadap hubungan sistem pelaporan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan moderasi potensial (homologiser moderator) yang dapat diartikan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja potensial menjadi variabel moderasi, karena koefisien B2 tidak signifikan dan B3 tidak signifikan.
- g. Koefisien regresi interaksi sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,002 yang berarti jika sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja naik senilai satu satuan, maka perusahaan yang mendapatkan sistem pengendalian internal akan mengalami penurunan sebesar 0,002. Dari hasil kedua persamaan pada analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa alternatif jenis moderasi anggaran berbasis kinerja terhadap hubungan sistem pengendalian internal dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan moderasi potensial (homologiser moderator) yang dapat diartikan bahwa variabel ukuran anggaran berbasis kinerja menjadi variabel moderasi, karena B2 tidak signifikan dan B tidak signifikan.
- h. Koefisien regresi interaksi motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,005 maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mengalami penurunan sebesar 0,005. Dari hasil

kedua persamaan pada analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa alternatif jenis moderasi anggaran berbasis kinerja terhadap hubungan motivasi kerja dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan moderasi potensial (homologiser moderator) yang dapat diartikan bahwa variabel anggaran berbasis kinerja potensial menjadi variabel moderasi karena koefisien B2 tidak signifikan dan B3 tidak signifikan.

3.8 pembahasan

a. Pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesa pertama pada penelitian ini adalah sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian hipotesis pada uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi pada variabel sistem pelaporan sebesar 0,259 dan bernilai positif. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel sistem pelaporan sehingga kesimpulan H1 diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pelaporan yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kota Sragen sudah dijalankan dengan baik dan searah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Karena untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah perlu adanya sistem pelaporan agar mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad & Osmad, 2019; Marlina dkk., 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

b. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesa ke 2 yang diajukan kedalam penelitian ini adalah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian hipotesis pada uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah $0,000 < \alpha = 0,05$. Dan nilai koefisien regresi pada variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,332 dan bernilai positif. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Hal ini menunjukkan variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel sistem pengendalian internal. Maka kesimpulan H2 diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kota Sragen sudah dijalankan dengan baik dan searah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Karena untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah perlu adanya sistem pengendalian internal agar mencapai tujuan-tujuan yang

diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Annisa & Hani, 2023; Dwi Novrianti dkk., 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesa ke 3 yang diajukan pada penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian hipotesis pada uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi pada variabel sistem pengendalian internal sebesar 0,309 dan bernilai positif. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Maka kesimpulan H3 diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kota Sragen sudah dijalankan dengan baik dan searah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Karena untuk meningkatkan kinerja organisasi perangkat daerah perlu adanya motivasi kerja agar mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kathleen & Rusdi, 2018; Tifani dkk., 2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

d. Pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Anggaran Berbasis Kinerja Sebagai Variabel Moderasi

Hipotesa ke 4 pada penelitian ini adalah interaksi antara variabel sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian hipotesis pada uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi interaksi variabel sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah $0,609 > \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi pada variabel interaksi sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja sebesar 0,021 dan bernilai positif. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tidak mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi variabel sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja. Maka kesimpulan H4 ditolak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah Kota Sragen belum dijalankan dengan baik dan searah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini diketahui berdasarkan

hasil penelitian yang menunjukkan bahwa interaksi variabel sistem pelaporan dan anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

e. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Anggaran Berbasis Kinerja Sebagai Variabel Moderasi

Hipotesa ke-5 pada penelitian ini adalah interaksi antara variabel sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian hipotesis pada uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi interaksi variabel sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah $0,961 > \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi pada variabel interaksi sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja $-0,002$ dan bernilai negatif. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tidak mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi variabel sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja sehingga kesimpulan H5 ditolak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi variabel sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja yang dilakukan oleh organisasi perangkat daerah Kota Sragen belum dijalankan dengan baik dan searah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini diketahui berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa interaksi variabel sistem pengendalian internal dan anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

f. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Anggaran Berbasis Kinerja Sebagai Variabel Moderasi

Hipotesa ke-6 pada penelitian ini adalah variabel interaksi motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian hipotesis pada uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikansi interaksi variabel motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah $0,877 > \alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi pada interaksi variabel motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja sebesar $0,005$ dan bernilai positif. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tidak mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap interaksi variabel motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja sehingga kesimpulan H6 ditolak.

Penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja yang dilakukan oleh organisasi perangkat daerah Kota Sragen belum dijalankan dengan baik dan tidak searah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini diketahui berdasarkan

hasil penelitian yang menunjukkan bahwa interaksi variabel motivasi kerja dan anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Variabel Sistem Pelaporan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.
- b. Variabel sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.
- c. Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.
- d. Variabel kejelasan kejelasan sasaran anggaran tidak mampu memoderasi pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.
- e. Variabel kejelasan sasaran anggaran tidak mampu memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.
- f. Variabel kejelasan kejelasan sasaran anggaran tidak mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada pemerintah daerah Kota Sragen.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., & Osmad, M. (2019). *PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, PENGENDALIAN AKUNTANSI DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH KABUPATEN PATI*. 14, No 2, 204–219.
- Annisa, & Hani. (2023). *PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Cimahi)*. 1, 19–28.
- Desytriasih, M., & Priyadi. (2021). *PENGARUH AKUNTABILITAS, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI Maswar Patuh Priyadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Kathleen, & Rusdi. (2018). THE EFFECT OF INTERNAL AND EXTERNAL ACCOUNTABILITY, JOB MOTIVATION AND EDUCATION ON LOCAL GOVERNMENT OFFICIAL'S PERFORMANCE. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(3), 257–272. <http://journal.ugm.ac.id/jieb>
- Lutfiah Virgita, & Nur Fadrijh. (2021). *PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, PENGENDALIAN AKUNTANSI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN SISTEM PELAPORAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH*. www.surabaya.go.id

- Maria. (2021). *PENGARUH AKUNTABILITAS, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI Maswar Patuh Priyadi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Mujannah, M., Artinah, B., & Safriansyah, S. (2019). The Effect of Performance Based Budgeting and Internal Control Systems on Performance Accountability of Government Agencies: A Case Study In Banjarbaru City Inspectorates. *Journal of Economic Info*, 6(3), 7–15. <https://doi.org/10.31580/jei.v6i3.924>
- Risakotta, K. A., & Akbar, R. (2018). THE EFFECT OF INTERNAL AND EXTERNAL ACCOUNTABILITY, JOB MOTIVATION AND EDUCATION ON LOCAL GOVERNMENT OFFICIAL'S PERFORMANCE. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(3), 257–272. <http://journal.ugm.ac.id/jieb>
- Riyadi, P., & Sanusi. (2023). *The Effect of Clarity on Budget Targets and Reporting Systems on Performance Accountability with Internal Control as Intervening Variables in SKPD Kotabaru District Government.* <https://forms.gle/S9uUCjmZW46G2PXX>

