

Pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah , Kompetensi Dan *Teamwork* Terhadap Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Kota Payakumbuh

Irinaldi^{1*}, Yuliharsi², Dona Amelia

^{1,2} Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh, komitmen pemerintah daerah, kompetensi dan kerjasama tim terhadap efektifitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di Kota Payakumbuh, Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang mengelola Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada 31 perangkat daerah di pemerintah Kota Payakumbuh. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada Sekretaris OPD dan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan dari setiap perangkat daerah, dari 62 kuesioner yang disebar seluruhnya mengembalikan kuesioner tersebut. Data diolah dengan menggunakan *analisis Structural Equation Modeling (SEM)* dan pengujian SEM ini menggunakan *aplikasi SmartPLS*. Hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa, komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektifitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pemerintah Kota Payakumbuh

Kata Kunci: *Komitmen Pemerintah Daerah, Kompetensi, Teamwork, Efektifitas Penerapan SAKIP*

Copyright (c) 2024 Irinaldi

Corresponding author : Irinaldi

Email Address: aldi_psl@yahoo.com

PENDAHULUAN

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan langkah penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik di Indonesia. SAKIP diimplementasikan berdasarkan landasan hukum yang kuat, dimulai dari Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Regulasi ini kemudian diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, serta Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Lebih lanjut, pelaksanaan SAKIP diatur secara teknis melalui Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja. Pelaporan kinerja dan tata cara review atas laporan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) dan peraturan Menteri pendayagunaan aparatur negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang evaluasi Akuntabilitas Kinerja instansi pemerintah.

SAKIP bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja instansi pemerintah dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Sistem ini mengintegrasikan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, dan evaluasi kinerja, sehingga menjadi instrumen kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi pada hasil.

Di Kota Payakumbuh, sebagai salah satu daerah otonom di Sumatera Barat, implementasi SAKIP menjadi krusial untuk memastikan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah. Penerapan SAKIP di tingkat daerah juga diperkuat oleh Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, yang mengintegrasikan SAKIP ke dalam sistem perencanaan pembangunan daerah.

Namun, berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh tim evaluator Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB), terdapat beberapa fenomena dan tantangan dalam penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh yakni : **Perencanaan Kinerja:** Meskipun Pemerintah Kota Payakumbuh telah memperbaiki penjenjangan kinerja, masih terdapat kelemahan dalam indikator kinerja utama di level Perangkat Daerah yang belum SMART dan berorientasi hasil. Selain itu, pohon kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan sebab-akibat dan Critical Success Factors (CSF), **Pengukuran Kinerja:** Walaupun pengukuran pencapaian target dilakukan secara triwulan menggunakan teknologi informasi, masih terdapat kekurangan. Pemantauan dan evaluasi pada sebagian Perangkat Daerah masih berorientasi pada penyerapan anggaran, bukan pada kinerja. Aplikasi manajemen kinerja belum dimanfaatkan secara optimal oleh pimpinan untuk monitoring, evaluasi, dan pemberian rewards and punishment. **Pelaporan Kinerja:** Laporan kinerja pada sebagian Perangkat Daerah belum berkualitas, masih berfokus pada penyerapan anggaran dan kurang menjelaskan ketercapaian kinerja. Analisis mendalam tentang faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja masih kurang, sehingga umpan balik untuk perbaikan perencanaan dan strategi belum optimal. **Evaluasi Kinerja:** Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh Inspektorat belum secara signifikan memacu perbaikan akuntabilitas kinerja. Laporan hasil evaluasi internal belum memberikan rekomendasi yang cukup mendalam untuk memperbaiki kualitas implementasi SAKIP pada setiap perangkat daerah.

Fenomena-fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun SAKIP telah diterapkan di Kota Payakumbuh, masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya. Hal ini menegaskan pentingnya mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SAKIP. Tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh adalah komitmen pemerintah daerah, kompetensi aparatur, dan teamwork. Komitmen pemerintah daerah mencerminkan kesungguhan dan konsistensi pemimpin serta jajaran pemerintahan dalam mendukung implementasi SAKIP. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh aparatur pemerintah dalam menjalankan SAKIP. Sementara itu, teamwork menggambarkan kerja sama dan sinergi antar unit kerja dalam mengimplementasikan sistem tersebut. Pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh akan membantu pemerintah daerah dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di kota tersebut.

Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap efektivitas penerapan SAKIP mungkin bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik daerah yang diteliti. Hal ini memperkuat pentingnya melakukan penelitian spesifik di Kota Payakumbuh untuk memahami dinamika lokal dalam implementasi SAKIP. Dengan mempertimbangkan fenomena yang terjadi di Kota Payakumbuh dan beragamnya hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah, Kompetensi, dan Teamwork terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Kota Payakumbuh. Penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang relevan dengan konteks lokal dan membantu meningkatkan implementasi SAKIP di Kota Payakumbuh.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Efektivitas

Konsep efektivitas merupakan elemen kunci dalam mengevaluasi keberhasilan penerapan SAKIP. Efektivitas secara umum mengacu pada sejauh mana suatu program atau kebijakan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, Robbins dan Coulter (2016) mendefinisikan efektivitas sebagai "melakukan hal yang benar" atau menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berkaitan dengan efektivitas penerapan SAKIP, dapat merujuk pada definisi yang diajukan oleh Mahmudi (2015), yang menyatakan bahwa efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Suatu penerapan sistem dapat dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Gibson et al. (2012) yang mengemukakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran menunjukkan tingkat efektivitas. Steers dalam Sutrisno (2015) menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan menggambarkan efektivitas sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam konteks sektor publik, Mardiasmo (2009) menjelaskan bahwa efektivitas menggambarkan tingkat pencapaian hasil program dengan target yang ditetapkan. Secara sederhana, efektivitas merupakan perbandingan outcome dengan output. Dalam kaitannya dengan SAKIP, efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan penerapan sistem dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, seperti meningkatnya akuntabilitas, transparansi, dan kinerja instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan pendapat Mahmudi (2015) yang menyatakan bahwa efektivitas terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh dapat diukur dari sejauh mana implementasi sistem tersebut berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, termasuk peningkatan akuntabilitas kinerja, perbaikan perencanaan dan pengukuran kinerja, serta peningkatan kualitas pelaporan dan evaluasi kinerja instansi pemerintah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan instrumen kunci dalam upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, SAKIP didefinisikan sebagai rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Mahmudi (2015) menjelaskan bahwa SAKIP adalah sistem yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan melaporkan kinerja instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. b. Lukito (2014) menekankan bahwa SAKIP merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. c. Sedarmayanti (2012) menggambarkan SAKIP sebagai instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi.

Komponen SAKIP: Menurut LAN dan BPKP (2000), SAKIP terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait, yaitu: a. Sistem Perencanaan Strategis b. Sistem Pengukuran Kinerja c. Sistem Pelaporan Kinerja. Tujuan SAKIP: Bastian (2010) menyatakan bahwa tujuan utama SAKIP adalah untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai salah satu prasyarat untuk terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Implementasi

SAKIP: Akbar et al. (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa implementasi SAKIP di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk kurangnya komitmen dari pimpinan, keterbatasan sumber daya manusia, dan kesulitan dalam menentukan indikator kinerja yang tepat.

SAKIP bukan hanya sebuah sistem pelaporan, tetapi juga merupakan siklus yang berkelanjutan dari perencanaan strategis, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja untuk perbaikan kinerja secara berkesinambungan (Sofyani dan Akbar, 2013).

Komitmen Pemerintah Daerah

Komitmen Pemerintah Daerah merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi kebijakan dan sistem di tingkat daerah, termasuk dalam penerapan SAKIP. Komitmen organisasi, yang dalam konteks ini adalah komitmen pemerintah daerah, didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2013) sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sofyani dan Akbar (2013) dalam konteks pemerintahan daerah, menekankan bahwa komitmen manajemen, termasuk pimpinan daerah, sangat penting dalam implementasi sistem pengukuran kinerja. c. Cavalluzzo dan Ittner (2004) menemukan bahwa komitmen manajemen memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan dan penggunaan ukuran kinerja dalam organisasi pemerintah.

Komitmen dalam Konteks Pemerintah Daerah: Rahmannurrasjid (2008) menyatakan bahwa komitmen pemerintah daerah tercermin dari kesungguhan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks penerapan SAKIP, komitmen pemerintah daerah dapat diartikan sebagai kesungguhan dan konsistensi pimpinan serta seluruh jajaran pemerintah daerah dalam mendukung, mengimplementasikan, dan memanfaatkan SAKIP untuk peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah daerah.

Kompetensi

Kompetensi merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja individu dan organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan daerah. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Boyatzis (1982) menggambarkan kompetensi sebagai kapasitas yang ada dalam diri seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. McClelland (1973) menekankan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

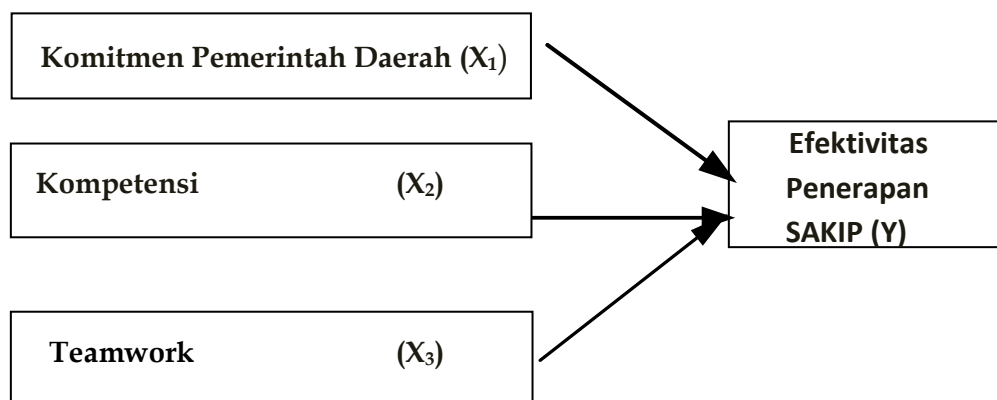
Teamwork

Teamwork atau kerja sama tim merupakan aspek penting dalam efektivitas organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan daerah. Berikut adalah beberapa definisi dan literatur terkait teamwork: Scarnati (2001) mendefinisikan teamwork sebagai proses kerja sama yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Robbins dan Judge (2013) menggambarkan tim sebagai kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. b. Cohen dan Bailey (1997) mendefinisikan tim sebagai kumpulan individu yang saling bergantung dalam tugas-tugas mereka dan yang berbagi tanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Karakteristik Teamwork yang Efektif: Menurut Kreitner dan Kinicki (2010), karakteristik tim yang efektif meliputi: Tujuan yang jelas, Struktur yang berorientasi hasil, Anggota yang kompeten, Komitmen Bersama, Iklim kolaboratif, Standar keunggulan, Dukungan dan pengakuan eksternal, Kepemimpinan yang kuat

Teamwork dalam Konteks Pemerintahan: Dwiyanto (2011) menekankan pentingnya teamwork dalam birokrasi pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Manfaat Teamwork: West (2012) mengidentifikasi beberapa manfaat teamwork, termasuk peningkatan produktivitas, inovasi, kepuasan kerja, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan tugas organisasi dibutuhkan kerjasama tim dengan beberapa tahapan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tugas mengkolaborasikan bawahan agar bisa melewati tahapan-tahapan tersebut. Untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dalam organisasi setiap pegawai harus mampu bekerjasama dengan mengungkapkan harapan yang positif, saling memotivasi dan membangun semangat dalam melaksanakan tugas

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian

Adapun Hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Komitmen Pemerintah berpengaruh terhadap efektifitas penerapan SAKIP di Pemerintah Kota Payakumbuh.
- H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap efektifitas penerapan SAKIP di Pemerintah Kota Payakumbuh
- H3 : *Teamwork* berpengaruh terhadap efektifitas penerapan SAKIP di Pemerintah Kota Payakumbuh

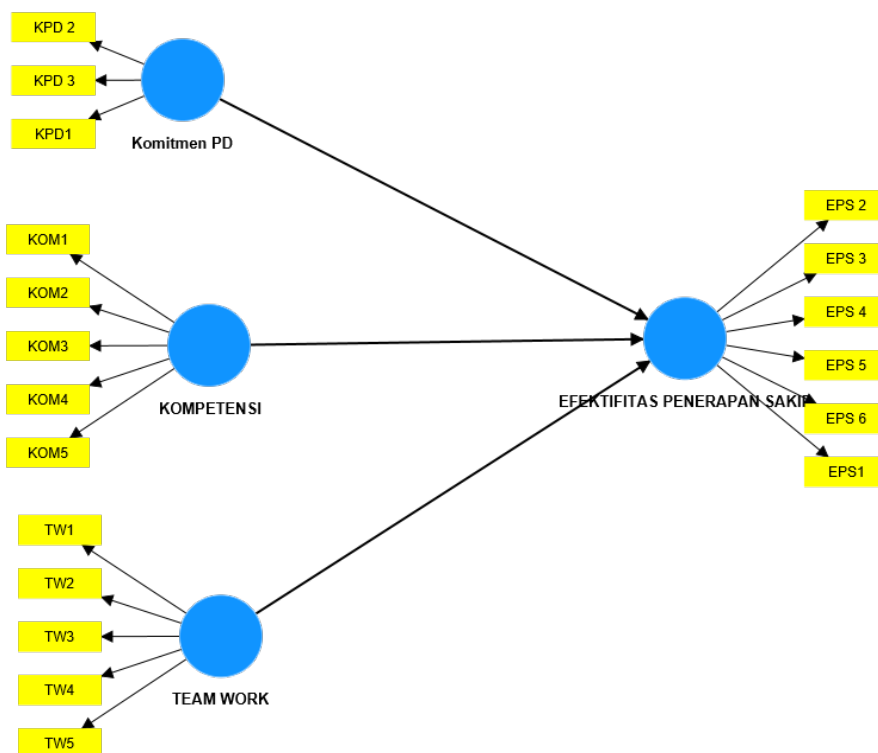
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen pemerintah daerah, Kompetensi dan *Teamwork* terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh. Populasinya adalah seluruh PNS yang bertugas mengelola SAKIP dari 31 Perangkat Daerah yang ada di Pemerintah Kota Payakumbuh. Dari tiap Perangkat Daerah terdapat 2 jabatan ASN yang menangani pengelolaan SAKIP di setiap Perangkat Daerah yaitu: Sekretaris dan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan, sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus. Teknik pengambilan sampel dengan metode sensus menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians Partial Least Square (PLS). SEM (Structural Equation Modeling) adalah suatu teknik statistik yang menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lainnya, serta kesalahan

pengukuran secara langsung. Pengujian SEM ini menggunakan aplikasi SmartPLS. Dalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan diantaranya:

1. Evaluasi outer model disebut pula dengan evaluasi model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator reflektif dievaluasi melalui convergent validity dan discriminat validity untuk indikator pembentuk konstruk laten, serta melalui composite reliability dan Cronbach alpha untuk blok indikatornya (Ghozali, 2015)
2. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai R-square dari model penelitian dan juga dengan melihat besar koefisien jalur strukturalnya. Semakin tinggi nilai R², berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai R² digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten (independen) terhadap variabel laten (dependen) atau seberapa besar pengaruhnya. Diagram path untuk model persamaan struktural digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Path Model Persamaan Struktural

Dari gambar di atas, dikonversi ke dalam persamaan sebagai berikut :

Efektifitas Penerapan SAKIP = γ_1 Komitmen Pemerintah Daerah + γ_2 Kompetensi + γ_3

Teamwork . Dimana : $\gamma_1, \gamma_2, \gamma_3$ = nilai koefisien path

3. Model Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik untuk menunjukkan tingkat signifikansi. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 melalui proses *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

1. Uji Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Evaluasi model pengukuran adalah evaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. Evaluasi ini melalui 2 tahap, yaitu evaluasi terhadap convergent validity (dilihat

berdasarkan loading factor untuk masing-masing konstruk) dan discriminate validity (melihat output composite realibility atau cronbach alpha). Berikut adalah tampilan hasil output SmartPLS:

TABEL 1. HASIL LOADING FAKTOR SEBELUM MODIFIKASI

MATRIK	EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	KOMITMEN PD	KOMPETENSI	TEAMWORK
EPS 2	0.881			
EPS 3	0.902			
EPS 4	0.862			
EPS 5	0.647			
EPS 6	0.335			
EPS1	0.834			
KOM1			0.345	
KOM2			0.849	
KOM3			0.51	
KOM4			0.747	
KOM5			0.885	
KPD 2		0.935		
KPD 3		0.294		
KPD1		0.569		
TW1				0.834
TW2				0.732
TW3				0.829
TW4				0.703
TW5				0.913

Sumber : Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa beberapa indikator variabel laten memiliki nilai loading faktor dibawah 0.5, ini menunjukkan beberapa indikator tidak memiliki validitas konvergen yang baik.

Tabel 2. Nilai Loading Faktor Setelah Modifikasi

	EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	KOMITMEN PD	KOMPETENSI	TEAM WORK
EPS 2	0.891			
EPS 3	0.910			
EPS 4	0.871			
EPS 5	0.641			
EPS1	0.841			

	EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	KOMITMEN PD	KOMPETENSI	TEAM WORK
KOM2			0.940	
KOM5			0.949	
KPD 2		0.937		
KPD1		0.564		
TW1				0.829
TW2				0.727
TW3				0.824
TW4				0.713
TW5				0.914

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Nilai loading faktor ditunjukkan pada Tabel 2 terlihat bahwa semua indikator mempunyai loading faktor lebih besar dari 0,5. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator telah memiliki validitas konvergen yang baik. Dengan demikian, indikator valid dalam mengukur masing-masing variabel latennya.

2. Uji Average Variance Extracted

Tabel 3. Nilai AVE

Matrix	Average Variance Extracted (AVE)
Efektifitas penerapan SAKIP	0.699
Komitmen PD	0.598
Kompetensi	0.590
<i>Teamwork</i>	0.648

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Dari tabel 3 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

3. Uji Diskriminan Validity

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perbedaan nilai validitas suatu variabel bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Pada pengujian *discriminant validity* dapat dilihat menggunakan output pengujian Crossloading Berikut hasil output uji *diskriminan validity*.

Tabel 4. Diskriminan Validity Variabel Laten dengan Fornell - Larcker Criterion

MATRIX	EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	KOMITMEN PD	KOMPETENSI	TEAM WORK
Efektifitas Penerapan Sakip	0.836			

Komitmen PD	0.481	0.773		
Kompetensi	0.548	0.517	0.768	
Teamwork	0.775	0.469	0.793	0.805

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada variabel efektifitas penerapan SAKIP sebesar 0.836. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara efektifitas penerapan SAKIP dengan variabel lainnya. Nilai akar kuadrat AVE pada variabel komitmen pemerintah daerah sebesar 0.773. Nilai tersebut lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Begitupula nilai akar kuadrat AVE pada variabel Kompetensi, dan *teamwork*, lebih besar dari nilai korelasi antara variabel laten lainnya. Dengan demikian nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya. Artinya bahwa seluruh variabel laten dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik.

4. Uji Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai convergen validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur variabel laten. Hasil output PLS composite reliability dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil uji Composite Reability

Matrix	Composite Reliability
Efektifitas penerapan SAKIP	0.920
Komitmen PD	0.737
Kompetensi	0.847
<i>Teamwork</i>	0.901

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5 nilai composite reliability diatas, model menunjukkan untuk semua konstruk atau variabel laten berada diatas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

5. Uji Croanbach Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai convergen validity dan discriminant validity juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur variabel laten. Variabel laten dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Croanbach Alpha

Matrix	Cronbach' Alpha
Efektifitas penerapan SAKIP	0.888
Komitmen PD	0.386
Kompetensi	0.752
<i>Teamwork</i>	0.864

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Pada tabel 6 model menunjukkan nilai cronbach alpha yang mana semua konstruk berada diatas nilai 0,60, kecuali untuk variabel laten Komitmen PD dimana Cronbach Alpha nya 0,386. Dapat disimpulkan untuk variabel laten yang berada diatas 0,60 memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

B. Uji Inner Model (Structural Model)

Inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar konstruk laten. Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan melalui:

1. Pengujian R-square

Nilai *R-square* merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Nilai R- Square

R Square		
Matrix		
	R Square	R Square Adjustive
Efektivitas Penerapan Sakip	0.639	0.620

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data nilai R^2 yang tertera pada output di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Efektivitas Penerapan Sakip dijelaskan oleh variabel komitmen pemerintah, kompetensi dan *teamwork* sebesar 0.639 atau 63,9 persen sisanya 36,1 persen lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

2. Pengujian Q-square

$$Q^2 = 1-(1-R^2)$$

$$= 1-(1-0.620^2)$$

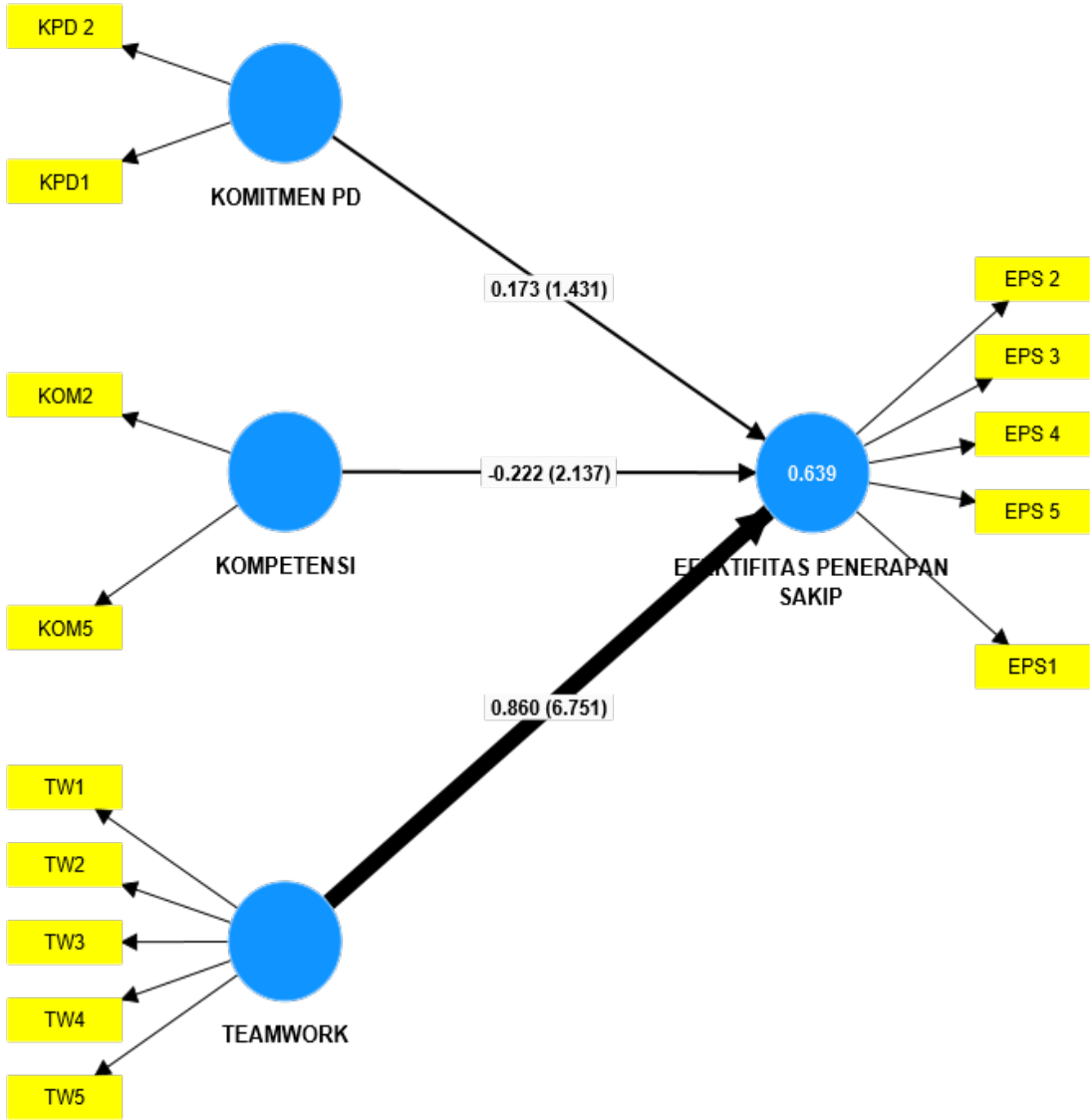
$$= 1-(0.616)$$

$$= 0.384$$

Berdasarkan perhitungan diatas nilai Q-square sebesar 0.384 yang artinya komitmen pemerintah daerah, kompetensi dan *teamwork* dalam memprediksikan efektivitas penerapan sakip tergolong kedalam kategori kuat, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki predictive relevance yang sangat baik.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table dan nilai P-value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada gambar 2 dan Tabel 8 sebagai berikut.



Gambar 2. Diagram Jalur Hasil Hipotesis
Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Tabel 8. Hasil Path Coefficient model jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMITMEN PD -> EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	0.173	0.190	0.121	1.431	0.152
KOMPETENSI -> EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	-0.222	-0.214	0.104	2.137	0.033
TEAMWORK -> EFEKTIFITAS PENERAPAN SAKIP	0.860	0.849	0.127	6.751	0

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2024

Keterangan:

1. Nilai sample mean sebesar 0,190 maka komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan Sakip, yang artinya setiap peningkatan komitmen pemerintah daerah 1 (satu) satuan, akan meningkatkan efektivitas penerapan sakip sebesar 0,190 satuan. Semakin tinggi komitmen pemerintah, maka semakin tinggi efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 1.431 lebih kecil dari t tabel (1,645) dan p-value $0.152 > \alpha 0.05$, maka Terima H_0 tolak H_1 artinya komitmen pemerintah tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.
2. Nilai sample mean sebesar -0,214 maka kompetensi berpengaruh negatif terhadap efektivitas penerapan sakip. Setiap peningkatan kompetensi 1 (satu) satuan, akan menurunkan efektivitas penerapan sakip sebesar -0,214 satuan. Semakin tinggi kompetensi maka semakin turun efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 2.137 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value $0.033 < \alpha 0.05$, maka tolak H_0 terima H_1 artinya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.
3. Nilai sample mean sebesar 0,849 maka *Teamwork* berpengaruh positif terhadap efektivitas penerapan sakip. Setiap peningkatan *Teamwork* 1 (satu) satuan, akan meningkatkan efektivitas penerapan sakip sebesar 0,849 satuan. Semakin tinggi *Teamwork* maka semakin tinggi efektivitas penerapan sakip. Nilai t statistik sebesar 6.751 lebih besar dari t tabel (1,645) dan p-value $0.000 < \alpha 0.05$, maka tolak H_0 terima H_1 artinya *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan sakip.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP

Hasil pengujian pengaruh komitmen pemerintah daerah terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah Kota Payakumbuh. Hal ini disebabkan belum optimalnya komitmen pemerintah daerah, dalam hal peran aktif pimpinan OPD dan pejabat terkait dalam penyusunan dokumen kebijakan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja. Kondisi saat ini penyusunan dokumen kebijakan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan pelaporan kinerja dikerjakan oleh level kasubag dan jabatan pelaksana dan masih terdapat pimpinan OPD yang kurang berkontribusi terhadap penyusunan dokumen tersebut. Meskipun kurangnya komitmen pimpinan terhadap pengelolaan SAKIP namun tidak terlalu mempengaruhi terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh. Hal ini tercermin dari nilai Evaluasi Sakip Kota Payakumbuh dari tahun ketahun. Hal tersebut juga terlihat dari hasil pengujian TCR pada variabel komitmen pemerintah daerah diindikator pelaksanaan pelatihan penyusunan laporan kinerja yang memadai dari segi intensitas dan kualitas pelatihan terkait SAKIP menunjukkan hasil dengan kriteria kurang baik sebagaimana tergambar pada tabel 4.7 diatas, kondisi ini terjadi karena kurangnya komitmen pimpinan dalam mendorong dan memfasilitasi peningkatan kapasitas sumber daya manusia pengelola SAKIP di Pemerintah kota Payakumbuh. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukarno et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Implementasi SAKIP

Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif namun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada pemerintah Kota Payakumbuh.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: Suharno dan Syachbrani (2013) dalam penelitian mereka "Pengaruh Kompetensi SDM dan Komitmen Organisasi terhadap Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja" menemukan bahwa dalam beberapa kasus, tingkat kompetensi yang tinggi justru berkorelasi negatif dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. Mereka berhipotesis bahwa hal ini mungkin disebabkan oleh resistensi dari pegawai yang sangat kompeten terhadap perubahan sistem. Akbar et al. (2015) dalam studi mereka tentang implementasi pengukuran kinerja di pemerintah daerah, menemukan bahwa dalam beberapa kasus, pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih skeptis terhadap penerapan sistem baru seperti SAKIP, yang dapat menghambat efektivitas implementasinya. Nurkhamid (2008) dalam penelitiannya tentang implementasi inovasi sistem pengukuran kinerja instansi pemerintah, mengemukakan bahwa terkadang pegawai dengan kompetensi tinggi merasa sistem baru seperti SAKIP membatasi kreativitas mereka, sehingga dapat mengurangi efektivitas penerapannya. Julianry et al. (2017) dalam studi mereka tentang faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi SAKIP, menemukan bahwa dalam beberapa instansi, pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih resisten terhadap perubahan, yang dapat berdampak negatif pada efektivitas penerapan SAKIP.

Pengaruh Teamwork Pemerintah Daerah Terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP

Hasil pengujian pengaruh *Teamwork* terhadap efektivitas penerapan SAKIP menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP di Kota Payakumbuh. Hal ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2021) dalam penelitian mereka "*The Effect of Competence and Teamwork on the Effectiveness of SAKIP Implementation*" menemukan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas implementasi SAKIP. Putra & Ariyanto (2022) dalam studi "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan SAKIP pada Pemerintah Daerah" juga menyimpulkan pengaruh positif *teamwork* terhadap efektivitas penerapan SAKIP. Akbar et al. (2012) dalam penelitiannya tentang "*Performance Measurement in Indonesia The Case of Local Government*" menjelaskan pentingnya kolaborasi antar unit organisasi dalam implementasi sistem pengukuran kinerja Pemda. Sofyani et al. (2018) dalam penelitiannya tentang implementasi SAKIP di Pemerintah Daerah, menyoroti peran penting *teamwork* dalam meningkatkan efektivitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja. Julianry et al. (2017) dalam studi mereka "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika" menggarisbawahi pentingnya *teamwork* dalam implementasi sistem manajemen kinerja di instansi pemerintah. Hasil penelitian ini konsisten dengan literatur manajemen kinerja yang lebih luas, yang menekankan pentingnya kolaborasi dan *teamwork* dalam implementasi sistem manajemen kinerja yang efektif. Dalam konteks Kota Payakumbuh, hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan *teamwork* yang baik dapat menjadi strategi kunci dalam meningkatkan efektivitas penerapan SAKIP.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh. Kemudian Kompetensi berpengaruh negative namun signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh. Terakhir *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap efektivitas penerapan efektivitas SAKIP pada Pemerintah Kota Payakumbuh. Kemudian Implikasi dari penelitian ini adalah supaya hasil penelitian yang sudah penulis lakukan bisa dimanfaatkan oleh Pemerintah Kota Payakumbuh dalam Upaya meningkatkan efektivitas Penerapan SAKIP dimasa yang akan datang, serta rekomendasi yang penulis tawarkan dapat diimplementasikan oleh pihak-pihak yang membutuhkan hasil penelitian.

Referensi :

- Abdillah, Willy dan HM., Jogyianto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. C.V. ANDI OFFSET (Penerbit ANDI). Yogyakarta.
- Akbar, Rusdi. 2011. Performance Measurement and Accountability in Indonesian Local Government. (www.espace.library.curtin.edu.au, diakses 12 Januari 2017).
- Bastian, Indra. 2009. Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar. Erlangga. Jakarta.
- Bryson, John M. 2015. Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, Volume 23.2015 Elsevier Ltd. All rights reserved.
- Darwanis dan Chairunisa, Sephi. 2013. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi* Vol. 6, No. 2, Juli 2013: 150 – 174
- Djati, S. Pantja dan Khusaini 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Kominmen Organisasi dan Prestasi Kerja. (www.jurnalmanajemen.petra.ac.id, diakses 21 Januari 2017)
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015 Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gowon, Muhammad dan Kusumastuti, Ratih. 2015. Tinjauan Literatur Terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja. *Seminar Nasional dan The 2nd for Syariah Paper*. ISSN 2460- 0784. (<https://publikasiilmiah.ums.ac.id>, diakses tanggal 23 Februari 2017).
- Halachmi, Arie. 2016. Performance Measurement, Accountability, and Improved Performance. *Tennessee State University and Zhongshan University*. (Journal homepage: <http://www.tandfonline.com/loi/mpmr20>, diakses 2 April 2017)
- Ismanudin. 2012. Perencanaan Strategis Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Aspirasi* Vol. 2 No.2 Februari 2012
- Keathley, Heather dan Aken, Eileen Van.2013. Systematic Literature Review on the Factors that Affect Performance Measurement System Implementation. *Proceedings of the 2013 Industrial and Systems Engineering Research Conference A*. Krishnamurthy and W.K.V. Chan, eds.
- Kurniawan, D., Lubis, Rahman, A., Adam, M. 2012. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 1, No. 1, Agustus 2012
- Sutrisno (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi
- Lubis. Ade fatma. 2016. Metode Penelitian Akuntansi dan Format Penulisan Tesis. USU Press. Medan
- Nababan, Marya Desyeni, 2016. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Serdang Bedagai Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Moderating [Tesis]. Medan: Universitas Sumatera Utara. Magister Akuntansi
- Owino, Julius Awour. 2013. The Factors That Influence The Development Of Performance Measures In Texas Counties [Dissertation]. Texas: The University Of Texas At Arlington.

- Riantiarno, Reynaldi dan Nur Azlina, 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Pekbis Jurnal*, Volume3, Nomor 3, November 2011: 560-568.
- Hafiez dan Akbar Rusdi, 2013. Hubungan Faktor Internal Institusi Dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Desember 2013, Vol. 10, No. 2, hal 184 - 205
- Syachbrani, Warka. 2014. Pengaruh Faktor-Faktor Teknis dan Keorganisasian Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Kantor Inspektorat Pemerintah Daerah Sleman). *Jurnal SNA 17 Mataram, Lombok Universitas Mataram* 24-27 September 2014.