

Pengaruh Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang

Meta Dea Puspita¹, Zulkifli², Anggeraini Oktarida³

^{1,2,3}Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia

metadeapp@gmail.com¹, zulkifliwancik@yahoo.com²,

anggeraini_oktarida@polsri.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain the impact of Work Motivation, Quality of Human Resources, Reporting Systems, and Legislation Compliance on the Performance Accountability of Regional Governmental Organizations (OPD) in Palembang City in 2024. The sampling technique that was used for this research is purposive sampling, with a population of 50 OPD in Palembang City and 32 Sample with a total of 183 respondents. Multiple linear regression is used in data analysis techniques for this study, which makes use of primary data and data hypothesis testing tools utilizing Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 26. Partial hypothesis testing results indicate that each of the following variables has a partial impact on the variable Accountability for Organizational Performance: Quality of Human Resources, Reporting System, Compliance with Legislation, and Work Motivation.

Keywords: Performance Accountability, Compliance With Laws, Reporting System, Quality Of Human Resources, Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang dalam tahun 2024. Teknik pengumpulan sampel di penelitian ini berupa Purposive Random Sampling dengan populasi 50 OPD Kota Palembang dan Sampel 32 dengan total 183 responden. Penelitian ini menggunakan data primer melalui alat uji hipotesis data yang menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26, dengan metode analisis data melalui regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwasanya variabel Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang, hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang.

Kata kunci: Akuntabilitas Kinerja, Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Akuntabilitas kinerja instansi merupakan suatu bentuk pelaporan apakah suatu instansi telah mencapai tujuan dan sasaran organisasinya. Akuntabilitas kinerja Berdasarkan Keputusan Presiden No. 7 Tahun 1999 yang selanjutnya diperbarui dengan Keputusan Presiden RI No. 29 Tahun 2014 terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Tingkat pusat dan daerah membagikan laporan tersebut, berupa Laporan Kinerja Kewenangan Pemerintah Daerah (LKjIP), atas kinerja mereka sebagai bentuk akuntabilitas untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan misi pokok dan fungsi organisasi kewajiban untuk mengambil tanggung jawab. Hal ini dihasilkan secara berkala dan merupakan hasil proses SAKIP. Pemerintah diharapkan selalu memberikan informasi kepada masyarakat luas sehingga mereka bisa menjadi pengamat dan memberikan masukan kepada pemerintah. Selain itu, informasi ini harus akuntabel untuk mendukung pemerintahan yang baik. Menurut Peraturan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2015, lima komponen utama SAKIP adalah perencanaan kinerja dengan bobot penilaian 30%, pengukuran kinerja 25%, pelaporan kinerja 15%, dan evaluasi 10%. Nilai-nilai ini akan digunakan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan laporan AKIP. Mengutip berita <https://palembang.go.id> tanggal 31 Oktober 2022, pemerintah kota Palembang mendapat predikat “B” dengan nilai 60-70 artinya hingga tahun tersebut belum bisa mencapai sesuai target yaitu “A” pada tahun 2022. Predikat B diperoleh turun dari tahun sebelumnya yaitu “BB” pada tahun 2021. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pemerintah kota Palembang mendapatkan penilaian tingkat efektivitas dan efisiensi dengan predikat “Baik” namun belum berhasil memperoleh predikat “A” dengan nilai 80-90 sebagai predikat paling tinggi penilaian kinerja pemerintah daerah.

Tercapainya implementasi AKIP masih berada pada kategori “B” tersebut dianggap masih cukup jauh untuk mencapai target. Berikut Laporan Hasil Evaluasi AKIP kota Palembang untuk Tahun 2018 – 2022:

Tabel 1. Laporan Hasil Evaluasi AKIP Kota Palembang

No.	Indikator Kinerja	Capaian				Tahun 2022		
		2018	2019	2020	2021	Target	Realisasi	Capaian(%)
1	Skor Evaluasi SAKIP Kota Palembang	B	B	BB	BB	A	B	85.68
2	Opini BPK atas Laporan Hasil Pemeriksaan BPK RI	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	100
Rata - Rata Capaian Kinerja								92.84

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi AKIP KemenPAN-RB Tahun 2018-2022

Berdasarkan penilaian dari LKjIP Kota Palembang, Tabel 1.1 menunjukkan hasil yang cukup baik dengan memperoleh 2 predikat yaitu B (2018, 2019 dan 2022) dan BB (2020 dan 2021). Pencapaian nilai B dan BB yang diraih kota Palembang tersebut menandakan akuntabilitas kinerja telah diakui cukup baik namun dari hasil analisis didapatkan kesimpulan terjadi inkonsistensi pencapaian yang diperoleh. Tahun 2018 sampai tahun 2019 Kota Palembang berada di predikat B dan mengalami kenaikan di tahun 2020 sampai tahun 2021 dengan predikat BB. Tahun 2022 Kota Palembang kembali mengalami penurunan predikat menjadi B. Sehingga peneliti ingin menganalisis beberapa faktor pendukung yang memengaruhi naiknya kinerja akuntabilitasnya menjadi lebih baik pada kota Palembang. Ada beberapa faktor yang diyakini memengaruhi Akuntabilitas Kinerja suatu lembaga, termasuk kualitas sumber daya manusianya, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menurut latar belakang pendidikan dan pelatihan mereka.

Salah satu penelitian sebelumnya terkait pengaruh kualitas SDM terhadap akuntabilitas kinerja di BPKPD Surabaya yaitu milik (Fadilah dan Retnani, 2018), yang mengungkapkan bahwasanya kualitas staf berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Penelitian (Rere dan Retnani, 2019) juga memberikan pernyataan bahwasanya Kualitas SDM berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Faktor lainnya yang mungkin memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi berupa Motivasi Kerja, yang diartikan sebagai kondisi yang menghasilkan pembangkitan, pengendalian, serta pemeliharaan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Amirullah, 2015:193). Motivasi dalam bekerja sangat penting dalam menentukan produktivitas dalam organisasi pemerintahan. Individu dalam organisasi apa pun harus mampu bekerja secara efektif dan optimal, inovatif, dan berkontribusi secara antusias agar tugas yang diberikan bersifat efisien dan bisa selesai tepat waktu. Semakin tinggi tingkat motivasi dalam bekerja maka kinerja organisasinya semakin tinggi.

Penelitian sebelumnya telah menyelidiki pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kinerja. Selain itu, Kepatuhan terhadap UU merupakan bentuk kepatuhan yang telah ditetapkan oleh pemerintah secara teratur untuk mewujudkan pemerintahan yang bertanggung jawab (Wahid, 2016). Problem peraturan perundangan dan pelaporan keuangan terkait untuk mengetahui sejauh mana pemerintah daerah menggunakan dan mendapatkan sumber daya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Sistem pelaporan kinerja, yang menggambarkan tanggung jawab dan akuntabilitas dalam melaporkan semua aktivitas dan sumber daya yang dipertanggungjawabkan, dapat digunakan untuk menilai kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Laporan keuangan akan baik jika sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) dan persyaratan pelaporan keuangan organisasi sektor publik. Faktor lain yang memengaruhi SAKIP yaitu sistem pelaporan, yang dibutuhkan dalam pelacakan dan pengawasan kinerja pelaksanaan anggaran. Menurut penelitian milik (Zakiyudin & Suyanto, 2015), sistem

pelaporan digunakan saat melacak hasil kerja yang menunjukkan hasil kerja dan anggaran. Pelaporan yang baik dibuat secara objektif, relevan, konsisten, tepat waktu, jujur, sekaligus transparan yang sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah dan menjadi pertimbangan untuk pengambilan keputusan. Salah satu studi sebelumnya tentang dampak Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD Surabaya yaitu milik (Azizah dan Widayawati, 2020).

Menurut pemaparan latar belakang, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Ketaatan terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang”. Seperti yang dipaparkan oleh beberapa akademisi Teori Agensi yang diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling dalam buku (*Corporate Governance Principles and Practices in Malaysia*, 2019 : 85). yang di mana teori ini dalam artian luas merupakan suatu prinsip yang digunakan untuk menjelaskan dan menyelesaikan permasalahan dalam hubungan yang terikat dengan kontrak dan kepentingan antara para pelaku (*Principals*) dalam bisnis maupun kehidupan sehari-hari dengan pihak ketiga (*Agent*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kausalitas, artinya peneliti mencari tahu apakah ditemukan hubungan sebab-akibat antara beberapa variabel yang telah diprediksi sebelumnya dan kemudian dikategorikan. Metode yang dipilih untuk penelitian ini berupa pendekatan kuantitatif yang mengolah data primer dengan menggunakan persamaan regresi berganda yang diperoleh melalui jawaban dari responden atas kumpulan pertanyaan dari kuesioner yang secara langsung disebarkan kepada responden lalu dianalisis melalui program SPSS sehingga mendapatkan data serta hasil untuk digunakan dalam menjawab perumusan masalah yang ada. Populasi di penelitian ini yaitu OPD pada pemerintah Kota Palembang dengan jumlah keseluruhan 32 OPD dan 18 Kecamatan. Teknik sampel yang dipilih berupa *Purposive Sampling*. Sampel dari penelitian ini yaitu Badan, Dinas, Sekda, dan Inspektorat Pemerintah kota Palembang. responden yang diambil untuk penelitian ini yaitu 6 orang di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Adapun kriteria responden di penelitian ini yaitu Badan/Dinas serta Instansi yang melaporkan dan mempublikasikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dan yang termasuk ke dalam Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang yang diatur pada Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2022. Peneliti memilih objek penelitian ini di Kota Palembang, yaitu pada 32 OPD Kota Palembang. Dan waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari hingga Juni tahun 2024. Teknik analisis data di penelitian ini berupa Analisis statistik deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t (parsial), serta uji F (simultan).

Tabel 2. Tabel Operasional Variabel

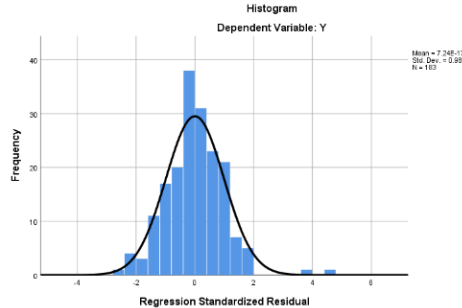
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Ketaatan Terhadap Perundangan (X_1) Ketaatan terhadap peraturan sangat penting karena tanpanya dapat terjadi kegaduhan, rasa kurang aman, kegiatan masyarakat terganggu, dan kemajuan terhambat. Ketaatan terhadap peraturan dapat diukur dengan tiga faktor: kepatuhan terhadap peraturan, pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan, dan keselarasan terhadap peraturan. Solihin dalam studi (Chandra, 2021)	Kepatuhan	Sifat patuh, taat, maupun tunduk pada peraturan.	Interval
		Sifat taat individu saat melaksanakan aktivitas	Interval
	Pengawasan	Memastikan bahwasanya aktivitas yang terlaksana sesuai rencana	Interval
		Menghindari terjadi penyimpangan	Interval
		Sistem pelaksanaan berjalan sesuai yang telah direncanakan.	Interval
Keselarasan	Keselarasan antara peraturan atau kebijakan	Interval	
Sistem Pelaporan (X_2) Digunakan saat memantau hasil kerja yang menunjukkan hasil kerja pertanggungjawaban beserta anggarannya (Zakiyudin & Suyanto, 2015)	Akuntabilitas	Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya	Interval
		Pelaksanaan kebijakan kepada entitas pelaporan	Interval
	Manajemen	Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan.	Interval
	Transparansi	Memberi informasi terbuka dan jujur	Interval
	Keseimbangan antar generasi	Membantu mengetahui kecukupan penerimaan periode pelaporan.	Interval
Kualitas SDM (X_3) Kemampuan SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, serta	Pendidikan	Menambah pengetahuan umum	Interval
		Berhubungan dengan menjawab <i>How</i> dan <i>why</i>	Interval
		berhubungan dengan teori pekerjaan.	Interval

pengalaman yang cukup memadai (Priansa 2014: 147)	Pelatihan	keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan	Interval
Motivasi Kerja (X ₄) Motivasi kerja adalah keinginan untuk meraih prestasi mutlak dimiliki setiap orang McClelland dalam penelitian (Sunyoto, 2010)	Kebutuhan akan Pencapaian Prestasi	Keinginan untuk berprestasi	Interval
		Memenuhi standar kerja yang ditetapkan	Interval
		Berusaha meningkatkan kemampuan yang dimiliki	Interval
	Kebutuhan akan Kekuasaan	Keinginan memengaruhi rekan Kerja	Interval
		Bertanggungjawab atas orang lain	Interval
		Memiliki otoritas terhadap orang lain	Interval
	Kebutuhan Akan Hubungan serta Afiliasi	Menjalin Hubungan Dengan Ramah Dan Akrab	Interval
Akuntabilitas Kinerja (Y) Akuntabilitas dimaknai sebagai akuntabilitas kinerja, berupa suatu perwujudan kewajiban seseorang maupun unit kerja organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kegiatan/kebijakan yang dipercayakan kepadanya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik (Hadiwijoyo & Anisa, 2019:27)	Akuntabilitas Kejujuran & Akuntabilitas Hukum	Penghindaran penyalahgunaan jabatan	Interval
		dengan jaminan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan	Interval
	Akuntabilitas Proses	Prosedur dalam melaksanakan tugas	Interval
	Akuntabilitas Program	Pertimbangan tujuan yang ditetapkan	Interval
		mempertimbangkan alternatif program	Interval
Akuntabilitas Kebijakan	pertanggungjawaban pemerintah	Interval	

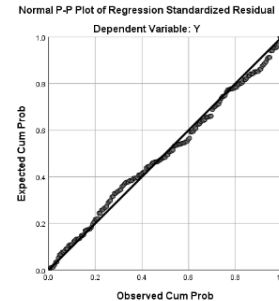
Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah diduga Ketaatan terhadap perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2.
P-Plot of regression standardized residual



Diketahui kurva tidak condong ke kanan maupun ke kiri atau dalam kata lain, kurva di atas berbentuk lonceng, sehingga data yang digunakan berdistribusi normal. Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwasanya titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka nilai residual tersebut dianggap normal.

Gambar 3.
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		183
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08611410
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

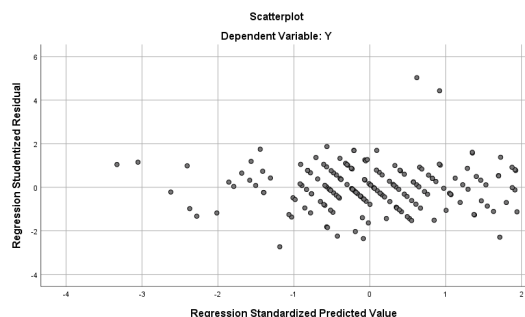
Gambar 4.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.274	.974		.281	.779		
	KTP	.249	.054	.216	4.590	.000	.249	4.021
	SP	.701	.044	.495	15.968	.000	.575	1.738
	KSDM	.123	.050	.115	2.445	.015	.251	3.987
	MK	.339	.035	.324	9.564	.000	.481	2.080

a. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan hasil olahan Kolmogorov-Smirnov di atas dan dasar pengambilan keputusan dengan pendekatan Asymp.sig (2-tailed) maka diketahui nilai probabilitas sebesar 0,200 > tingkat signifikansi taraf nyata 0,05 = 5%, maka kesimpulannya data terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas, analisis tersebut memiliki variabel Ketaatan Terhadap perundangan VIF 4,021 < 10 dan Nilai Tolerance sebesar 0,249 > 0,1. Variabel Sistem pelaporan VIF 1,738 < 10 dan Nilai Tolerance sebesar 0,575 > 0,1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia VIF 3,987 < 10 dan Nilai Tolerance sebesar 0,251 > 0,1 dan variabel Motivasi Kerja VIF 2,080 < 10 dan Nilai Tolerance sebesar 0,481 > 0,1, maka pada model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Gambar 5
Uji Heterokedatisitas



Gambar 6.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.274	.974		.281	.779		
	KTP	.249	.054	.216	4.590	.000	.249	4.021
	SP	.701	.044	.495	15.968	.000	.575	1.738
	KSDM	.123	.050	.115	2.445	.015	.251	3.987
	MK	.339	.035	.324	9.564	.000	.481	2.080

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 0,274 + 0,249.KTP + 0,701.SP + 0,123.KSDM + 0,339.MK + e$$

Diketahui titik-titik telah menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau model regresi layak dipakai dalam mengetahui beberapa faktor variabel X yang dapat memengaruhi akuntabilitas kinerja. Menurut hasil uji regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk model pengaruh Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM dan Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Sebagai berikut, Konstanta sebesar 0,274 memberikan arti bahwasanya jika Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM dan Motivasi Kerja diasumsikan = 0, maka secara konstan variabel Akuntabilitas kinerja bernilai sebesar 0,274, Koefisien regresi variabel Ketaatan Terhadap Perundangan (X1) bernilai positif sebesar 0,249 artinya apabila variabel Ketaatan Terhadap Perundangan (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y berupa Akuntabilitas Kinerja akan meningkat sebesar 0,249, Koefisien regresi variabel Sistem Pelaporan (X2) bernilai positif sebesar 0,701 artinya apabila variabel Sistem Pelaporan (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y berupa Akuntabilitas Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,701. 4. Koefisien regresi variabel Kualitas SDM (X3) bernilai positif sebesar 0,123 artinya apabila variabel Kualitas SDM (X3) mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y berupa Akuntabilitas Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,123. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X4) bernilai Positif sebesar 0,339 artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X4) mengalami peningkatan sebesar 1 sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y berupa Akuntabilitas Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,339.

Gambar 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.902	.899	1.098
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1				
b. Dependent Variabel: Y				

Diketahui nilai Adjusted R Square 0,899 yang menandakan ukuran variabel independen yaitu Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Memengaruhi variabel dependen Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Palembang (Y) sebesar $(0,899 \times 100 = 89,9\%)$, sedangkan sisanya $(100\% - 89,9\% = 10,1\%)$ dipengaruhi dari beberapa variabel lainnya di luar penelitian, Semakin besar nilai Adjusted R Square menandakan dampak suatu variabel Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang semakin memiliki pengaruh yang kuat.

Gambar 8. Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.274	.974		.281	.779		
	X1	.249	.054	.216	4.590	.000	.249	4.021
	X2	.701	.044	.495	15.968	.000	.575	1.738
	X3	.123	.050	.115	2.445	.015	.251	3.987
	X4	.339	.035	.324	9.564	.000	.481	2.080

a. Dependent Variabel: Y

Dari hasil estimasi tersebut maka dapat diinterpretasikan seperti berikut:

Perolehan t_{tabel} : $N - K = 183 - 4 = 179$

Nilai t_{tabel} : 1,653

1. Pengaruh Ketaatan terhadap perundangan (X1) terhadap Akuntabilitas kinerja OPD Kota Palembang (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 4,590 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dari hasil perbandingan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,590 > 1,653$ dan perbandingan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel Ketaatan terhadap perundangan terdapat pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang

2. Pengaruh Sistem Pelaporan (X2) terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 15,968 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dari hasil perbandingan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $15,968 > 1,653$ dan perbandingan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel Sistem pelaporan terdapat pengaruh signifikan Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang

3. Pengaruh Kualitas SDM (X3) terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 2,445 dan t_{tabel} sebesar 1,653 dari hasil perbandingan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,445 > 1,653$ dan perbandingan taraf signifikan $0,015 < 0,05$. Sehingga variabel Sistem pelaporan terdapat pengaruh signifikan Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X4) terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang (Y)

Nilai t_{hitung} sebesar 9,564 dan t_{tabel} sebesar dari hasil 1,653 perbandingan maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,564 > 1,653$ dan perbandingan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang.

Gambar 9. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1965.021	4	491.255	407.291	.000 ^b
	Residual	214.695	178	1.206		
	Total	2179.716	182			

a. Dependent Variabel: Y
 b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Berdasarkan uji F diperoleh hasil f_{hitung} sebesar 407,604 dengan membandingkan f_{tabel} dan taraf nyata 0,05. Maka perolehan f_{tabel} sebagai berikut:

Df 1 : $K - 1 = 4 - 1 = 3$

Df 2 : $N - k = 183 - 4 = 179$

f_{tabel} : 2,42

$f_{hitung} > f_{tabel}$ ($407,291 > 2,42$) dengan perbandingan taraf signifikan (sig) $0,000 < 0,05$ maka diinterpretasikan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM, serta Motivasi Kerja secara simultan terhadap variabel dependen Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang.

KESIMPULAN

Variabel Ketaatan Terhadap Perundangan (X1), Sistem Pelaporan (X2), Kualitas SDM (X3), dan Motivasi Kerja (X4) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja OPD Kota Palembang.

SARAN

1. Bagi instansi pemerintah dapat mempertahankan konsistensi dari akuntabilitas kinerjanya agar tetap baik di setiap tahunnya atau bahkan dapat mengoptimalkan hingga Tingkat sempurna sebagaimana dalam penelitian ini mendapatkan hasil ketaatan terhadap perundangan, sistem pelaporan, kualitas SDM dan motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja OPD kota Palembang.
2. Bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian serupa diharapkan untuk menambah faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, sehingga mampu memberi gambaran lebih luas terkait variabel dan faktor apa saja yang memengaruhi Akuntabilitas kinerja.
3. Bagi masyarakat umum hendaknya turut memperhatikan Ketaatan Terhadap Perundangan, Sistem Pelaporan, Kualitas SDM dan Motivasi Kerja Pemerintah, karena beberapa faktor tersebut juga berperan penting dalam menjalankan pemerintahan dan masyarakat bisa berperan sebagai pengamat yang bijak dalam bersikap.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita. (2011). Manajemen pemerintah daerah. Graha Ilmu.
- Agustin, Karisma. (2018). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Yogyakarta). *Jurnal. Yogyakarta* : Universitas Islam Indonesia.
- Akbar. (2018). Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas Publik di Indonesia Studi Awal di Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi & Akuntabilitas Publik*. Vol.1, No.1
- Amirullah, (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT. Mitra Wacana Media
- Azizah, Widyawati, (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 9 , No 2.
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar* . Erlangga, Jakarta
- Budiani, Asyik. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah . In *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* (Vol. 10, Nomor 2, hal. 1–20).

- Cooper, Schindler. (2014). *Business Research Methods*. McGraw-Hill Education.
- Dewata, Sari, Jauhari, Lestari. (2020). Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(3), 541–550.
- Fadilah, Retnani. (2018). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas SDM Terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol 7*. No 4.
- Febrianti, Feblin, Aini. (2019). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2) 297–309.
- Febrianti, Yuhertiana. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol 14. No1 137-146.
- Fitriyani, Herawati. (2019). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Intern Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Inspektorat Kabupaten Bengkulu Tengah). *JAZ:Jurnal Akuntansi Unihaz*.
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Deiponegoro
- Hadiwijoyo, Anisa. 2019. *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah*. Cetakan ke-1. Depok: Rajawali Pers.
- Harjaningrum. (2021). Analisis Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pengendalian Internal Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Kinerja Lilis Ardini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(1), 1–25.
- Hidayat. (2023). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan. *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, (11), 1336–1347.
- Hutahaean. (2014). *Konsep Sistem Informasi*. Edisi pertama. Yogyakarta. Deepublish Publisher.
- Irawati. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 10(1), 56– 70.
- Israr, Sofyan. (2022). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Penerapan Good Governance Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Explorasi Akuntansi*. Vol.4 No 4, .
- Kharisma, Rahma. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, Vol 18 No 1, 19-28.

- Lestari, Dwi. (2019). Analisis Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan, Pengawasan Fungsional dan Pelaporan Kinerja Terhadap Akuntabilitas Publik (Studi Empiris Pada OPD di Kabupaten Temanggung) . Universitas Muhammadiyah Magelang. *Jurnal Explorasi Akuntansi*
- Mardiasmo. (2018). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah* . Edisi ke-3. ANDI (Anggota IKAPI).
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . BPFE. Yogyakarta.
- Masrukhin, Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai , *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7. No. 2.
- Mulyadi. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah . *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(2), 2494–2501.
- Murdi, Putri. (2020). Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Kota Payakumbuh . *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 50–66.
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Rineka Cipta. Jakarta.
- Noviyana, Pratolo. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten . *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129–143.
- Oktaviani, Diskhamarzeweny, Yulis. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pemahaman Akuntansi, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan, dan Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan . *Journal information*, 10(3), 1–16.
- Pelaporan Dan Kinerja Instansi Pemerintah Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI . *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perpajakan JRAP*, 2(1), 89–96.
- Pitaloka, Handayani. (2019). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah . *Jurnal ilmu dan riset akuntansi*. Vol 8 No.1 .4-7
- Priyatno, Duwi. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta
- Putra, Taufik, Aunurrafiq. (2024). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Pekanbaru . *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis, dan teknologi*. Vol 4. No 1.
- Rahardjo. (2010). *Intelektual Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa* . Bandung. Mizan

- Rere, Retnani. (2018). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya . *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol 7. No 9.
- Robbins, Judge. (2021). Organizational Behavior . *What's New in Management Series*.
- Rosli, Tamsir. (2019). Corporate Governance Principles and Practices in Malaysia. 1st Edition. Selangor Darul Ehsan, Malaysia. *Oxford University Press*.
Singapore. 1st Edition. Triple Nine Communication.
- Situmorang, Erlina, Sirojuzilam, Rujiman. (2024). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pembangunan Daerah Melalui Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Indramayu . Edisi Pertama. Penerbit Adab.
- Solihin. (2007). *Penerapan Good Governance di Sektor Publik untuk Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Lembaga Publik 1st edition*. Salemba Empat.
- Solong. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas. Yogyakarta . Edisi Pertama. *Deepublish Publisher*.
- Sudarmanto. (2014). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia . *Pustaka Pelajar*.
- Sugiyanto. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor . *ICA Ekonomi*, 1(11), 128–136.a
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian dan pengembangan (research and development/R&D) . Cetakan ke-4 *Bandung. Alfabeta*
- Sunyoto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi . Jakarta : Universitas Indonesia.
- Suswati. 2022. Buku Monograf Motivasi Kerja. Edisi Pertama . *MNC Publishing*.
- Sutawijaya et al. (2020). Audit Kinerja – Mendorong Peningkatan Value Organisasi Pemerintah dalam Mewujudkan World Class Government . Penerbit *Andi Yogya. Ed I*.
- Wahid, I. (2016). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Sistem Pelaporan, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah) . *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 2457–2471.
- Widarni, Bawono. (2020). The Basic of Human Resource Management Book.
- Yosefrinaldi. (2013). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Intern Pemerintah . *Jurnal akuntansi* .Vol.1
- Zainuddin, Periansya, and Anggeraini Oktarida. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen

(Survei Pada Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Palembang). *Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora (SNaPP)*. Vol. 5. No. 1. LPPM Universitas Islam Bandung (UNISBA), 2015.

Zakiyudin. (2015). Kejelasan Sasaran Anggaran , Pengendalian Akuntansi ,Sistem