

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERN
TERHADAP KINERJA SEKTOR PUBLIK DENGAN AKUNTABILITAS SEBAGAI
VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja
Kabupaten Bojonegoro)**

Heppy Kurnia Ardilla

Jurusan Akuntansi Program Studi Akuntansi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
Email : heppyardilla10@gmail.com

Abstract

The importance of performance report is needed to evaluate how far the institution or organization are able to implement their vision and mission. One of its consistency is the need of performance support activities by improving the organizational culture, internal control, and accountability. This research objective is to obtain the empirical evidences about the influence of organizational culture and internal control toward public sector performance with the accountability as moderation variable.

This research is categorized as quantitative research using primary data taken from questioners. The research population is the employees in the Office of Industry and Manpower of Bojonegoro Regency. The sampling technique used in this research is *purposive sampling*. The samples obtained consist of 36 respondents. The data is analyzed using multiple linear regression analysis and processed using the help of SPSS software version 16.0.

The result of this research shows that (1) Partially, organizational culture influences positively and significantly toward the public sector performance, (2) Partially, internal control influences positively and significantly toward the public sector performance, (3) Partially, accountability influences positively and significantly toward the public sector performance, (4) simultaneously, organizational culture, internal control and accountability influences positively and significantly toward the public sector performance, (5) Accountability moderates positively and significantly the influence of organizational culture toward the public sector performance, and (6) Accountability moderates positively and significantly the influence of internal control toward the public sector performance.

Keywords : Culture of Organization, Internal Control, Performance of Sector Public, Accountability

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti secara empiris antara pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja sektor publik dengan akuntabilitas sebagai variabel moderasi, yang dilakukan di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif dengan data sekunder yang diperoleh dari kuesioner. Populasi penelitian adalah karyawan Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive*

sampling. Sampel yang diperoleh sebanyak 36 responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dan diolah dengan *software* SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; *Pertama*, budaya organisasi dan pengendalian intern secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik, terbukti dari agenda rutin seperti bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah, sholat Jumat berjamaah, kedisiplinan, serta hubungan baik antara pimpinan dan karyawan seperti pembagian THR saat Hari Raya Idul Fitri. Sedangkan untuk pengendalian intern, karyawan telah melaksanakan tanggungjawab sesuai dengan tugasnya, selalu ada pencatatan setiap terjadi transaksi, absen menggunakan *fingerpint*, dan pengawasan rutin untuk mengontrol kinerja sektor publik tersebut; *Kedua*, akuntabilitas secara positif dan signifikan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik; *Ketiga*, akuntabilitas secara positif dan signifikan memoderasi pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja sektor publik, dapat terlihat dari keduanya bahwa kejelasan anggaran telah terlaksanakan sesuai peraturan sehingga pelaporan keuangannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, Kinerja Sektor Publik, Akuntabilitas

PENDAHULUAN

Pemerintah sebagai organisasi sektor publik berkewajiban dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan informasi yang relevan sehubungan dengan hasil dari program yang dilaksanakan kepada wakil rakyat dan juga kelompok masyarakat sebagai penilai kinerja Pemerintah. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Sarita, 2012).

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 telah menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan keluaran / hasil dari kegiatan / program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Mardiasmo, (2002) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja sektor publik menunjukkan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial.

Kepentingan suatu kinerja dibutuhkan untuk menilai seberapa jauh lembaga atau organisasi dapat menerapkan visi dan misinya agar pelayanan publik dapat terwujud. Salah satu bentuk konsistensinya adalah perlu dilakukannya suatu aktivitas yaitu melakukan budaya organisasi yang setiap harinya dilakukan didalam organisasi tersebut. Sutrisno (2010) berpendapat bahwabudaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku serta pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah merupakan salah satu bagian isu kebijakan yang strategis di Indonesia saat ini karena perbaikan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah berdampak pada upaya terciptanya *good governance*. Akuntabilitas merupakan pengetahuan dan adanya pertanggungjawaban terhadap setiap tindakan, produk, keputusan dan kebijakan, termasuk pula di dalamnya administrasi publik Pemerintahan, dan pelaksanaan dalam lingkup peran atau posisi kerja yang mencakup suatu kewajiban untuk melaporkan, menjelaskan, dan dapat dipertanyakan bagi tiap-tiap konsekuensi yang sudah dilaksanakan (Mardiasmo, 2002).

Bojonegoro merupakan salah satu di Wilayah Jawa Timur yang mendapatkan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan hasil pemaparan Suwandi, Kasubag Transparansi dari Biro Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang telah melakukan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjelaskan bahwa Bojonegoro mendapatkan predikat B dengan nilai 61,74. Menurut Suwandi, ditahun lalu Kabupaten Bojonegoro mendapatkan nilai 60,13, beberapa nilai yang mengalami penurunan yakni wilayah evaluasi internal. Selama dua tahun ini nilai Kabupaten

Bojonegoro tetap di predikat B. (<http://www.bojonegorokab.go.id>, diakses 4 September 2017).

Permasalahan mengenai kinerja sektor publik di Kabupaten Bojonegoro merupakan suatu hal yang harus diperhatikan, mengingat bahwa Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu wilayah penghasil minyak terbesar di Indonesia. Suatu kinerja yang baik akan berdampak baik pula terhadap kelangsungan hidup Pemerintah Daerah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang mengarah terhadap pengaruh keberhasilan suatu kinerja sektor publik dengan diperkuat adanya beberapa fakta permasalahan mengenai kinerja sektor publik di Kabupaten Bojonegoro.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut : (1) apakah budaya organisasi dan pengendalian intern secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik? (2) apakah akuntabilitas memoderasi pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja sektor publik? (3) apakah akuntabilitas memoderasi pengaruh antara pengendalian intern dengan kinerja sektor publik?. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja sektor publik dengan akuntabilitas sebagai variabel moderasi. Budaya organisasi adalah potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung di dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Ndraha,2003). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pandeni,dkk (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Kurniawan (2013) dan Wirnipin,dkk (2015). Berdasarkan uraian diatas , maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha₁ : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik.

Struktur organisasi, sistem otorisasi, prosedur pencatatan serta cara yang diciptakan untuk mendorong praktik sehat, semuanya sangat tergantung kepada manusia yang melaksanakannya. Pengendalian internal meliputi organisasi dan semua metode serta ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi dalam suatu perusahaan untuk mengamankan kekayaan, memelihara kecermatan dan sampai seberapa jauh dapat dipercayanya data akuntansi tersebut. Menurut Bastian (2006) menjelaskan sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pandeni,dkk (2017) menunjukkan bahwa pengendalian intern secara parsial dan simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Wiguna,dkk (2016), Asrini (2015), Desmiyawati dan Witaliza (2012). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ha1 :Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Sektor Publik

Ha2 : Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik.

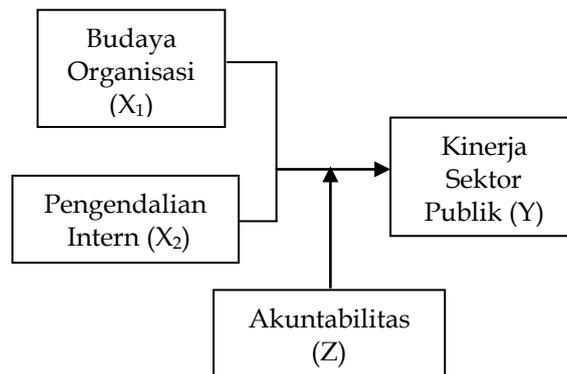
Bastian (2010), sistem pertanggungjawaban publik pada organisasi publik bergantung pada sistem pemerintahan yang diterapkan. Akuntabilitas dapat dimaknai sebagai kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja dan tindakan seseorang / badan hukum / pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (Bastian,2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani,dkk (2017) menunjukkan bahwa akuntabilitas memoderasi (memperkuat) pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ha3 : Akuntabilitas Memoderasi Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik

Ha4 : Akuntabilitas Memoderasi Hubungan Antara Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Sektor Publik

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis dan pendekatan yang dipergunakan untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan bantuan SPSS 16.0, penelitian ini menjelaskan serta menggambarkan pengaruh budaya organisasi dan pengendalian intern sebagai variabel independennya terhadap kinerja sektor publik sebagai variabel dependen dengan akuntabilitas sebagai variabel moderasi.

Dalam penelitian ini mengambil sampel semua karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro dengan teknik *Purposive Sampling*. Responden untuk penelitian ini, yaitu; Pimpinan (1), Sekretaris (1), Kepala Bidang (4), Kepala Subbagian (3), Kepala Seksi (13) dan Staf (18). Pemilihan sampel tersebut dimaksudkan mampu untuk menggambarkan kinerja organisasi dan dapat mempresentasikan kinerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder, yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan dan telah terstruktur serta bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebar kuesioner kepada responden dan pengembaliannya dijemput sendiri pada waktu yang sudah disepakati.

Definisi Operasional

1. Variabel Terikat (Y)

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Sektor Publik (Y). Dengan indikator sebagai berikut :

- a. Laporan pertanggungjawaban
- b. Kejelasan sasaran anggaran
- c. Pencapaian visi dan misi

2. Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah budaya organisasi (x_1) dan pengendalian intern (x_2). Indikator untuk budaya organisasi :

- a. Karakteristik gaya pimpinan / manajemen
- b. Musyawarah mufakat
- c. Saling belajar dan bekerjasama
- d. Kode etik antara yang benar dan salah
- e. Kebutuhan memberikan pendapat

Indikator untuk pengendalian intern :

- a. Pembagian fungsi dan tanggungjawab

b. Pembaharuan sistem

c. Pengawasan

3. Variabel Moderasi (Z)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderasi adalah akuntabilitas (z). Dengan indikator sebagai berikut :

a. Laporan pertanggungjawaban

b. Kejelasan sasaran anggaran

c. Pencapaian visi dan misi

HASIL PENELITIAN

Hasil

Hasil dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data berupa kuesioner dengan responden yaitu karyawan yang bekerja pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Adapun ringkasan penyebaran dan pengambilan kuesioner penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Distribusi Sampel dan Penyebaran Data

Keterangan	Jumlah Kuesioner
Kuesioner yang dikirim	40
Kuesioner yang kembali	36
Kuesioner yang dapat diolah	36
Tingkat Pengembalian Kuesioner	90%
Tingkat Kuesioner yang dapat diolah	90%

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah kuesioner yang dikirim adalah sebanyak 40 kuesioner. Jumlah kuesioner yang kembali adalah 36 kuesioner dengan tingkat

pengembalian 90%. Sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 36 kuesioner dengan tingkat persentase yaitu 90%.

Hasil pengujian dengan statistik deskriptif dalam penelitian ini dihasilkan dalam pemaparan dari output SPSS versi 16 dan dapat ditarik empat deskripsi umum. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Gambar 1
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Organisasi	36	29	50	43.69	3.763
Pengendalian_Intern	36	40	50	44.17	2.813
Akuntabilitas	36	30	40	34.81	2.328
Kinerja_Sektor_Publik	36	25	34	30.19	2.227
Valid N (listwise)	36				

Sumber : Data Sekunder Diolah,2018

Nilai rata-rata budaya organisasi sebesar 43,69 dengan nilai maksimum 50 dan minimum 29 yang menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi oleh responden di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro dapat dikatakan tinggi. Kemudian untuk pengendalian intern dengan nilai rata-rata 44,17 dengan nilai maksimum 50 dan minimum 40 menunjukkan bahwa pengendalian intern yang dilakukan oleh responden cukup tinggi pula. Nilai rata-rata untuk akuntabilitas sebesar 34,81 dengan nilai maksimum sebesar 40 dan nilai minimum sebesar 30. Kinerja sektor publik dengan nilai maksimum 34 dan minimum 25 dengan rata-rata 30,19.

Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan software statistik yaitu SPSS 16, nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation*.

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Keterangan
Budaya Organisasi	Valid
Pengendalian Intern	Valid
Akuntabilitas	Valid
Kinerja Sektor Publik	Valid

Sumber : Data sekunder, data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk semua item pertanyaan dari masing-masing variabel kurang dari 0,05 sehingga semua pertanyaan valid. Nilai reliabilitas dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen pertanyaan lebih besar dari 0,6 (Endrayanto&Sujarweni,2012).

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,824	Reliabel
Pengendalian Intern	0,761	Reliabel
Akuntabilitas	0,623	Reliabel
Kinerja Sektor Publik	0,620	Reliabel

Sumber : Data Sekunder

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,6 sehingga semua pertanyaan reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov - Smirnov* sebesar 0,557 sehingga nilai signifikan $> 0,05$ ($0,557 > 0,005$). Jadi berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain asumsi normalitas terpenuhi.

Berdasarkan hasil uji Multikolinearitas dapat dilihat dari tabel *Variance Inflation Factor* (VIF), untuk variabel budaya organisasi (X_1) $VIF < 10$ ($1,017 < 10$), variabel pengendalian intern (X_2) $VIF < 10$ ($1,084 < 10$), dan variabel akuntabilitas (Z) $VIF < 10$ ($1,066 < 10$). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dideteksi dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk semua variabel lebih dari 0,05. Sehingga hasil uji heteroskedastisitas dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel *Durbin – Watson* dengan jumlah sampel sebanyak 36 ($n = 36$) dan variabel independen sebanyak 2 ($k = 2$) dapat diperoleh nilai d_L sebesar 1,3537 dan nilai d_U sebesar 1,5872. Selanjutnya yaitu menghitung untuk nilai $4-d_L$ ($4-1,3537 = 2,6463$) dan $4-d_U$ ($4-1,5872 = 2,4128$). Dari hasil tersebut diperoleh 4 angka kemudian angka tersebut diurut sehingga menjadi 1,3537 , 1,5872 , 2,4128 , 2,6463. Sebelumnya telah diperoleh nilai dw sebesar 1,917 sehingga hasilnya menjadi $d_U < dw < 4-d_U$ ($1,5873 < 1,917 < 2,4128$), sesuai dengan kriteria *Durbin – Watson* bahwasannya tidak ada masalah autokorelasi.

Berikut ini adalah hasil dari uji t, yaitu untuk melihat secara parsial pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik dan pengaruh antara pengendalian intern terhadap kinerja sektor publik. Berikut ini adalah hasil dari uji t dengan bantuan SPSS versi 16.0.

Gambar 2

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.518	5.509		.820	.418
Budaya_Organisasi	.262	.080	.442	3.273	.002
Pengendalian_Intern	.322	.107	.407	3.015	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Sektor_Publik

1. Hasil uji T untuk budaya organisasi diatas menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 3,273 hal ini berarti bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,273 > 2,028$ dengan signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,002, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik (Y), karena nilai $sig < 0,05$ ($0,002 < 0,05$).
2. Hasil uji T untuk pengendalian intern diatas menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar 3,015 hal ini berarti bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $3,015 > 2,028$ dengan nilai signifikansi variabel pengendalian intern (X_2) sebesar 0,005, sehingga secara parsial pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik (Y), karena nilai $sig < 0,05$ ($0,005 < 0,05$).

Koefisien determinasi R^2 adalah alat untuk mengukur tingkat kecocokan atau kesempurnaan dari sebuah model regresi, (Sudradjat&Achyar,2010).

Gambar 3
Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.372	1.765

a. Predictors: (Constant), Pengendalian_Intern, Budaya_Organisasi

Output dari model summary menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,408, hasil nilai 0,408 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu $0,639 \times 0,639 = 0,408$. Besarnya angka koefisien determinasi 0,408 sama dengan 40,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa kinerja sektor publik dipengaruhi atau dijelaskan oleh budaya organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas sebesar 40,8%, sedangkan sisanya yaitu 50,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi ini atau diluar variabel independen tersebut, nilai 50,2% diperoleh dari $100\% - 40,8\% = 50,2\%$.

Berikut ini merupakan hasil uji MRA untuk menguji interaksi antara variabel budaya organisasi dan akuntabilitas.

Gambar 4
Uji MRA (Budaya Organisasi)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.663	3.003		5.882	.000
Budaya_Organisasi	-.143	.113	-.241	1.263	.216
BO_A	.012	.003	.925	4.842	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Sektor_Publik

Hasil ini menunjukkan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas memoderasi dengan memperkuat hubungan antara budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja sektor publik (Y). Sehingga apabila akuntabilitas naik, maka budaya organisasi naik dan kinerja sektor publik juga akan ikut naik.

Berikut ini merupakan hasil uji MRA untuk menguji interaksi antara variabel pengendalian intern dan akuntabilitas.

Gambar 5
Uji MRA (Pengendalian Intern)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.111	4.694		3.858	.001
Pengendalian_Intern	-.103	.165	-.131	-.627	.535
PI_A	.011	.003	.762	3.663	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Sektor_Publik

Hasil ini menunjukkan nilai sig < 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel akuntabilitas memoderasi dengan memperkuat hubungan antara pengendalian intern (X₂) terhadap kinerja sektor publik (Y). Sehingga apabila akuntabilitas naik, maka pengendalian intern naik dan kinerja sektor publik juga akan ikut naik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik (H_{a1})

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja sektor publik, sehingga hipotesis pertama (H_{a1}) diterima. Hal

ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,262. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Secara parsial budaya organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sektor publik dilihat dari nilai probabilitas signifikan dalam uji t sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

Budaya organisasi ini berkaitan erat dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang dan berlaku oleh seluruh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan, karena berjalan baik atau tidaknya suatu organisasi juga dipengaruhi dari kinerja karyawan didalam organisasi tersebut. Dengan mengetahui budaya organisasi tingkat kinerja yang semakin baik, organisasi mampu menyatukan unit-unit kerja yang ada untuk bekerja secara terkoordinasi, serta mampu menghasilkan inovasi-inovasi dan perubahan yang baik bagi organisasi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik juga. (Pandeni,dkk,2017)

Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro telah melakukan budaya organisasi sesuai dengan ayat Al-Qu'an surat Asy-Syura : 38.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.”(Q.S Asy-Syura : 38)

Ayat tersebut menjelaskan kebiasaan bermusyawarah dalam setiap memecahkan sebuah permasalahan, peneliti telah melakukan penelitian selama dua hari, dimana kebiasaan bermusyawarah selalu dilakukan pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro, baik secara lingkup besar ataupun hanya lingkup kecil, seperti diadakannya sebuah rapat dalam memecahkan permasalahan atau membuat sebuah kebijakan. Kedisiplinan selalu diterapkan di Dinas tersebut seperti mulai masuk pukul 07.00. Selain itu juga hubungan yang harmonis antara pimpinan dan staf berjalan dengan baik, keakraban dan persaudaraan di lingkungan Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro ditunjukkan dengan saling menghormati antara satu sama lain, baik itu seorang pimpinan ataupun karyawan atau staf serta selalu melakukan shalat jumat berjamaah di Masjid, pimpinan yang rutin membagikan THR pada saat menjelang Idul Fitri, hubungan baik antara karyawan muslim dan non muslim.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan dengan Pandeni,dkk (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik. Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) dan Wirnipin,dkk (2015) bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja sektor publik. Sehingga dari hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam penerapan norma-norma yang ada maka akan mempengaruhi dan menghasilkan kinerja organisasi yang baik serta maksimal dari Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Sektor Publik (H_{a2})

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengendalian intern dengan kinerja sektor publik, sehingga hipotesis kedua (H_{a2}) diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,322. Nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan yang positif dan searah. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial, dapat dilihat dari nilai probabilitas signifikan dalam uji t sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05.

Pengendalian intern merupakan proses yang terdapat dalam organisasi, dirancang untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi sudah sesuai dengan standar kebijakan yang telah ditetapkan. Pengendalian intern yang berjalan dengan efektif dan efisien secara optimal akan membawa dampak yang baik pada kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja organisasi yang semakin baik. (Pandeni,dkk,2017)

Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro telah melakukan pengendalian intern sesuai dengan ayat Al-Qu'an surat Thaaha : 124.

وَمَنْ أَعْرَضَ عَنْ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى

“Dan barangsiapa berpaling dari peringatan-Ku, maka sesungguhnya baginya penghidupan yang sempit, dan Kami akan menghimpunkannya pada hari kiamat dalam keadaan buta.”(Q.S Thaaha : 124)

Ayat tersebut menjelaskan dalam melaksanakan segala peraturan yang telah dibuat, dengan adanya taat pada peraturan maka suatu pekerjaan akan berjalan dengan baik dan lancar. Saat peneliti melakukan penelitian selama dua hari, sudah tampak jelas pembagian tugas dari setiap karyawan, sehingga karyawan melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing, kemudian adanya peraturan yang selalu ditaati seperti absen setiap

pagi melalui *fingerprint*. Selain itu setiap terjadinya transaksi atau kegiatan selalu ada pencatatannya, sebagai bahan bukti pada saat laporan pertanggungjawaban. Di Dinas tersebut juga memiliki pengawas yang selalu memantau atau mengontrol kinerja dari setiap karyawan yang ada di Dinas.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Pandeni,dkk (2017) bahwa pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna,dkk (2016), Asrini (2015) dan Desmiyawati&Witaliza (2012) yang mengemukakan bahwa secara parsial maupun simultan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sektor publik. Sehingga dari hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelaksanaan pengendalian intern yang maksimal serta prosedur-prosedur yang sesuai dalam pengambilan keputusan maka akan mempengaruhi dan menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal juga dari Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sektor Publik Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi (H_{a3})

Hasil penelitian dari uji MRA menunjukkan bahwa akuntabilitas secara positif dan signifikan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sektor publik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien dari interaksi X_1_Z sebesar 0,012, jika interaksi antara budaya organisasi dan akuntabilitas naik satu satuan maka kinerja sektor publik akan naik sebesar 0,12. Selain itu variabel interaksi X_1_Z memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,842 > 3,291$) dan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang menyatakan bahwa hipotesis keempat (H_{a3}) diterima.

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban dari seseorang atau sekelompok orang yang diberi amanat untuk menjalankan tugas tertentu kepada pihak pemberi amanat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Secara konseptual keberadaan akuntabilitas sehendaknya dapat meningkatkan kinerja sektor publik. Dengan adanya akuntabilitas pada diri setiap karyawan maka akan mampu mendorong motivasi karyawan untuk melakukan setiap budaya atau norma yang ada, sehingga dalam memberikan pelayanan publik dapat berjalan dengan maksimal dan nantinya akan mampu meningkatkan kinerja organisasi sektor publik. (Mulyani,dkk,2017)

Penelitian mengenai akuntabilitas sebagai variabel moderasi ini juga sejalan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyani,dkk (2017) yang menjelaskan bahwa akuntabilitas publik sebagai variabel moderasi telah terbukti secara parsial dan simultan

memoderasi pengaruh variabel independen (motivasi pelayanan publik dan kualitas sistem informasi akuntansi) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi sektor publik), sehingga dengan adanya akuntabilitas maka akan semakin memperkuat hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kualitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja organisasi sektor publik.

Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Sektor Publik Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi (H_{a4})

Hasil penelitian dari uji MRA menunjukkan bahwa akuntabilitas secara positif dan signifikan memoderasi pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja sektor publik. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien dari interaksi X_2_Z sebesar 0,011, jika interaksi antara pengendalian intern dan akuntabilitas naik satu satuan maka kinerja sektor publik akan naik sebesar 0,11. Selain itu variabel interaksi X_2_Z memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,663 > 3,291$) dan dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang menyatakan bahwa hipotesis kelima (H_{a4}) diterima.

Penelitian mengenai akuntabilitas sebagai variabel moderasi ini seperti pada variabel budaya organisasi sebelumnya, juga sejalan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mulyani,dkk (2017) yang menjelaskan bahwa akuntabilitas publik sebagai variabel moderasi telah terbukti secara parsial dan simultan memoderasi pengaruh variabel independen (motivasi pelayanan publik dan kualitas sistem informasi akuntansi) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi sektor publik), sehingga dengan adanya akuntabilitas maka akan semakin memperkuat hubungan antara motivasi pelayanan publik dan kualitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja organisasi sektor publik.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Hal ini dapat dibuktikan dengan aktivitas-aktivitas yang biasa dilakukan di lingkungan Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro seperti adanya agenda rutinan rapat / musyawarah dalam menyelesaikan masalah, kedisiplinan yang selalu dijaga, sholat jumat berjamaah di Masjid, hubungan baik antara karyawan muslim dan non muslim serta hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan seperti pembagian THR saat Idul Fitri. Karena hubungan yang baik di lingkungan akan menimbulkan budaya organisasi yang baik pula. Dengan demikian semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja dari organisasi sektor publik tersebut. Sedangkan untuk pengendalian intern secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Hal tersebut dapat dilihat adanya pengendalian intern seperti absen setiap pagi yang menggunakan fingerprint, setiap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dan setiap adanya transaksi selalu ada pencatatan untuk nantinya dapat dibuktikan dalam laporan pertanggungjawaban. Serta adanya pengawas yang selalu mengontrol kinerja karyawan di Dinas tersebut. Dengan demikian semakin baik pengendalian intern yang dilakukan maka akan semakin baik pula kinerja sektor publik tersebut.
2. Variabel akuntabilitas memoderasi (memperkuat) pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Hal ini berarti bahwa dengan adanya akuntabilitas maka semakin kuat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja sektor publik. Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro telah melakukan agenda rutinan seperti rapat bersama, kemudian kejelasan sasaran anggaran menurut pihak Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga dengan meningkatkan kejelasan sasaran anggaran maka akan memperkuat kepercayaan publik terhadap organisasi dan akan berpengaruh baik terhadap kinerja sektor publik tersebut.
3. Variabel akuntabilitas memoderasi (memperkuat) pengaruh antara pengendalian intern terhadap kinerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro. Hal ini berarti bahwa dengan adanya akuntabilitas maka semakin kuat pengaruh

antara pengendalian intern dengan kinerja sektor publik. Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro telah melakukan pembagian tanggungjawab yang baik, jadi seluruh anggota Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro telah melaksanakan tugas masing-masing sesuai dengan tanggungjawabnya, kemudian kejelasan sasaran anggaran menurut pihak Dinas sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan, sehingga dengan adanya akuntabilitas akan mampu untuk menerima dan menerapkan informasi akuntansi sehingga pelaporan keuangannya pun dapat terselesaikan dengan tepat waktu yang akan berpengaruh terhadap kinerja sektor publik tersebut.

Saran

1. Bagi Pimpinan dan karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro diharapkan mempertahankan budaya organisasi dan pengendalian intern serta memperhatikan akuntabilitas dengan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi kepuasan publik guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Pimpinan memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan yang berkaitan terhadap tugas mereka. Karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro, diharapkan mampu mempertanggungjawabkan pelaksanaan setiap program kegiatan agar tiap - tiap tugas yang disusun dari suatu program mencapai target kinerja dengan pendidikan dan pelatihan.
2. Berdasarkan dari hasil data kuesioner yang didapat, indikator dengan nilai terendah yaitu untuk budaya organisasi (kode etik), pengendalian intern (pembaharuan sistem), akuntabilitas (pencapaian visi dan misi) dan kinerja sektor publik (efektivitas perencanaan), diharapkan seluruh anggota Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro mampu meningkatkan lagi kesadaran pada setiap karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik dengan memberikan motivasi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya disarankan agar menambah jumlah sampel atau objek, sehingga penelitian dapat dilakukan di semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) se-Kabupaten Bojonegoro dengan demikian hasil penelitian dalam mengukur kinerja organisasi tidak hanya mengacu pada satu objek saja. Sehingga selain mengukur kinerja organisasi sektor publik juga dapat mengukur kinerja Aparat Pemerintahan. Serta mampu memberikan variabel tambahan yang mendukung dalam peningkatan kinerja organisasi sektor publik, sehingga nantinya akan ada semakin banyak penelitian – Penelitian baru.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al Karim dan terjemahan

Asrini, Putu Ayu. 2015. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Pengendalian Internal, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Kantor Kecamatan di Kabupaten Buleleng)*. Jurnal Akuntansi. Vol. 03, No. 01. Universitas Pendidikan Ganesha : Singaraja.

Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Jakarta : Erlangga.

Desmiyawati dan Witaliza, Wulan. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Swasta Di Provinsi Riau)*. Pekbis Jurnal. Vol. 04, No. 01. Universitas Riau Pekanbaru : Riau.

Dewi, Sarita Permata. 2012. *Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)*. Jurnal Nominal. Vol. 1, No. 1.

Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)*. Artikel Ilmiah. Uniersitas Negeri Padang : Padang..

Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mulyani, Ni Made Ayu Resa,dkk. 2017. *Analisis Pengaruh Pelayanan Publik Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng)*. Jurnal Akuntansi. Vol. 07, No. 01. Universitas Pendidikan Ganesha : Singaraja.

Ndraha, Taliziduha. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Pandeni, Kadek Rina,dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Total Quality Management Sebagai Variabel Moderating Pada PDAM Kabupaten Buleleng*. Jurnal Akuntansi. Vol. 07, No. 01. Universitas Pendidikan Ganesha : Singaraja.

Sudradjat, M & Achyar, S. Tjutju. 2010. *Statistika Konsep Dasar Pengumpulan & Pengolahan Data*. Bandung : Widya Padjadjaran.

Sujarweni, V. Wiratna & Endrayanto, Poly. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wiguna, Putu Adhitya Hari,dkk. 2016. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada PDAM Kabupaten Buleleng Dengan Moderasi Budaya Tri Hita Karana Sebagai Dimensi Budaya Organisasi*. Jurnal Akuntansi. Vol. 06, No.04. Universitas Pendidikan Ganesha : Singaraja.

Wirnipin, Komag Sri,dkk. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng*. Jurnal Akuntansi. Vol. 03, No. 01. Universitas Pendidikan Ganesha : Singaraja.

<http://www.bojonegorokab.go.id/>, diakses 4 September 2017.

<http://dinperinaker.bojonegorokab.go.id/>