

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPATUHAN PADA
REGULASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN TANAH LAUT)**

**Nuraya Widhantisa
Kadir**

Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

This study aims to examine the factors suspected to affect the implementation of the Government Performance Accountability System (SAKIP). These variables include the competence, motivation, and compliance regulations as an independent variable and the implementation SAKIP as the dependent variable. This study was conducted on 31 (thirty-one) SKPD in Tanah Laut. This research uses quantitative research with explanatory research and using survey and interview approach. Primary data were collected by questionnaire to all Head of Section of each regional work units (SKPD) as respondents. Analysis of the data used in this research is multiple linear regression with the program IBM SPSS Statistics 22. The results showed that (1) the competence does not affect the implementation SAKIP; (2) work motivation affect the implementation SAKIP; (3) compliance with regulations does not affect the implementation SAKIP. While the R Square value of 0.455, which means 45.5% of independent variables in this study were able to explain the dependent variable.

Keywords: competence, work motivation, regulatory compliance, implementation of government performance accountability system.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang diduga mempengaruhi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Variabel-variabel tersebut antara lain adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi sebagai variabel independen dan implementasi SAKIP sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada 31 (tiga puluh satu) Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Laut. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan penelitian eksplanasi serta menggunakan pendekatan survei dan wawancara. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada seluruh Kepala Sub Bagian masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program IBM SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKIP; (2) motivasi kerja berpengaruh terhadap implementasi SAKIP; (3) kepatuhan pada regulasi tidak berpengaruh terhadap implementasi

SAKIP. Sedangkan nilai *R Square* 0,455 yang berarti 45,5% variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi kerja, kepatuhan pada regulasi, implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Penyediaan *public goods and service goods* dalam proses penyelenggaraan urusan publik disebut *governance* (pemerintahan), sedangkan pengelolaan terbaiknya disebut *good governance* (tata kelola pemerintahan yang baik). *Good Governance* merupakan seperangkat sistem yang mengatur dan mengendalikan organisasi untuk menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi para pemangku kepentingan (Effendi:2009).

Adanya pelaksanaan *Good Governance* ini dan sejalan dengan peraturan perundang-undangan dapat menilai tanggung jawab pemerintahan baik instansi pemerintah pusat maupun daerah. Untuk itu, dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen pemerintahan yang lebih efektif, efisien, bersih, akuntabel dan responsif terhadap aspirasi masyarakat dan lingkungannya diperlukan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah 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. Hasil dari rangkaian sistematis ini adalah dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang menggambarkan kinerja suatu instansi pemerintah atas pelaksanaan program dan kegiatan serta menjelaskan keberhasilan dan kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya dari pembiayaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara ataupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBN/APBD).

Tanah laut merupakan salah satu kabupaten yang mendapatkan penghargaan dan terbaik LAKIP se Kalimantan menurut sumber m.antarakalsel.com, sehingga peneliti tertarik meneliti di Kabupaten Tanah Laut. Pada umumnya, Sistem Akuntabilitas Kinerja di Kabupaten Tanah Laut memang sudah berjalan, namun hasil akhirnya yang dilaporkan dalam dokumen LAKIP 2013 masih terdapat capaian kinerja yang belum optimal dikarenakan adanya keterbatasan sumber daya manusia dan mekanisme pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.

Sebagai perwujudan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Tanah Laut mengenai keberhasilannya, Pemerintah Kabupaten Tanah Laut telah menetapkan ukuran keberhasilannya berupa pencapaian atas target kinerja 79 sasaran yang diukur dengan indikator kinerja sasaran sebanyak 264 indikator. Sejumlah 167 indikator dapat dicapai atau 100% ke atas, 94% indikator tidak tercapai atau di bawah 100% dan 3 indikator tidak ditargetkan. Sedangkan jika dibandingkan kinerja tahun 2012, maka kinerja tahun 2013 terdapat 130 capaian kinerja yang mengalami kenaikan, 66

capaian kinerja tetap, dan 61 capaian kinerja menurun. Akibat terdapat capaian kinerja yang tetap dan menurun, maka diharapkan aparaturnya pemerintah daerah dapat memperbaiki kinerjanya melalui faktor pendukung seperti kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi. Berdasarkan fenomena tersebut penulis ingin melihat pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Tanah Laut).

Berdasarkan latar belakang penulis merumuskan masalah yaitu : Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi secara simultan dan parsial terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis kepada pemerintah daerah, peneliti, dan peneliti selanjutnya.

B. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. *Agency Theory* (Teori Agensi)

Agency theory menurut Jensen dan Meckling dalam Rahmawati (2012:151) merupakan hubungan keagenan bilamana satu atau lebih individu yang disebut dengan *principal* bekerja dengan individu atau organisasi lain yang disebut *agent*, *principal* akan menyediakan fasilitas dan mendelegasikan kebijakan pembuatan keputusan kepada *agent*. *Agency theory* diadaptasi dalam sektor pemerintahan, menurut Mulgan (1997) dalam Wahyudin (2011:1), masih dalam konteks sektor publik dapat diilustrasikan bahwa hubungan antara masyarakat dengan pemerintah adalah seperti hubungan antara prinsipal dan agen.

Apabila dikaitkan dengan penelitian, teori agensi adalah hubungan antara prinsipal (masyarakat) dengan agen (pemerintah) dimana agen berkewajiban mempertanggungjawabkan program atau kegiatan yang akan atau telah dilaksanakan guna memberikan informasi kinerja pemerintah daerah kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sebuah laporan akuntabilitas kinerja yang tersusun akibat implementasi SAKIP. Upaya mengimplementasikan SAKIP didorong oleh faktor kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi. Maka informasi yang dibuat mencerminkan kinerja dari pemerintah daerah tersebut, sehingga tidak terjadi asimetri informasi.

2. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Implementasi menurut pendapat Ripley dan Franklin dalam Kurniawan (2011:266) adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau suatu jenis keluaran yang nyata (*tangible output*). Faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi menurut Edward III dalam Kurniawan sendiri (2011:267) meliputi faktor komunikasi, sumber daya, disposisi/kecenderungan implementor, dan struktur birokrasi.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtsaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah (Perpres No. 29 Tahun 2014). SAKIP terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan yaitu rencana strategis, perjanjian kinerja, pengukuran kinerja, pengelolaan data kinerja, dan pelaporan kinerja, dan rewiu dan evaluasi kinerja. Sehingga implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah suatu penerapan regulasi terkait tentang SAKIP namun dalam penerapan tersebut masih terdapat capaian kinerja yang belum maksimal.

3. Teori Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2012:325) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Kompetensi kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga kompetensi diperlukan aparatur pemerintah untuk mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terutama dalam hal merumuskan rencana strategis dan perjanjian kinerja.

4. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang dikenal dengan baik adalah hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dalam Robbins (2008:223). Menurut Siegel dan Marconi dalam Wahyudin (2011:3), motivasi merupakan konsep yang penting dalam perilaku akuntan atau auditor karena efektivitas organisasi bergantung pada orang-orang melaksanakan tugas sebagaimana yang diharapkan. Sehingga dengan adanya motivasi kerja, kinerja yang akan dihasilkan dapat meningkat karena terdorong untuk mendapatkan penghargaan dari instansi.

5. Teori Kepatuhan

Terdapat dua perspektif mengenai teori kepatuhan pada hukum menurut Tyler dalam Rahmawati (2012:157), yaitu instrumental dan normatif. Perspektif instrumental mengasumsikan individu secara utuh didorong oleh kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan-perubahan dalam *tangible*, insentif, dan penalti yang berhubungan dengan perilaku. Perspektif normatif berhubungan dengan apa yang orang anggap sebagai moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi mereka. Organisasi sektor publik harus patuh terhadap regulasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah, diantaranya Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden No.29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Pemerintah Dalam Negeri No.54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan,

Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, dan Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut.

6. Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang telah digambarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H 1: Kompetensi berpengaruh terhadap implementasi SAKIP;
- H 2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap implementasi SAKIP;
- H 3: Kepatuhan pada regulasi berpengaruh terhadap implementasi SAKIP;
- H 4: Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepatuhan pada regulasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap implementasi SAKIP.

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Objek penelitian ini yaitu: kompetensi, motivasi kerja, kepatuhan pada regulasi, dan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Jenis penelitian digolongkan sebagai penelitian kuantitatif. Indriantoro dan Supomo (2009:12) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatif* (menerangkan) yang bertujuan menguji hipotesis-hipotesis tentang adanya hubungan sebab akibat antara variabel yang diteliti dalam Siregar (2013:122). Sumber data penelitian ini termasuk dalam jenis data primer.

2. Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanah Laut yaitu yang terdiri atas 31 SKPD. Teknik pengambilan sample adalah dengan *purposive sampling* atau pemilihan anggota sampel yang didasarkan atas tujuan dan pertimbangan (*judgment*) tertentu dari peneliti. Sampel yang akan diteliti adalah Kepala Sub Bagian (Kasubag) pada masing-masing SKPD tersebut karena Kasubag adalah orang yang lebih mengerti tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu pengumpulan data primer dengan cara metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis (Indriantoro dan Supomo, 2009:152) serta wawancara yaitu teknik dalam mengumpulkan informasi secara langsung kepada informan.

3. Pengukuran Variabel

Terdapat tiga variabel utama dalam model penelitian ini, yaitu variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X), dan kepatuhan pada regulasi (X3) sebagai variabel independen, serta implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) sebagai variabel dependen. Indikator yang digunakan untuk mengukur (X1) diadopsi dari (Yusri:2013), indikator yang digunakan untuk

mengukur (X2) diadopsi dari (Santosa:2008), indikator yang digunakan untuk mengukur (X3) diadopsi dari (Simanullang:2014), dan Indikator yang digunakan untuk mengukur Y diadopsi dari (Syaiful:2013). Pengukuran variabel independen dan dependen masing-masing menggunakan skala *Likert* 1 sampai 5 poin.

4. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dilakukan secara multivariate dengan menggunakan regresi linear berganda, untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan skala interval. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y' = Implementasi SAKIP

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Kepatuhan pada Regulasi

e = Error

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 31 SKPD yang telah dikirimkan kuesioner sebanyak 93 buah, yang kembali 56 buah (60%), sedangkan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 37 buah (40%). Hampir seluruh kuesioner diisi oleh responden yang telah ditetapkan yaitu Kepala Sub Bagian yang ada di masing-masing SKPD, namun ada juga responden lain yang mewakili seperti Sekretaris, Kepala Seksi, Kepala Bidang.

1. Analisis Deskriptif

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebesar 60,7%. Tingkat pendidikan mayoritas pendidikan terakhir S1 (82,1%). Usia mayoritas berada pada rentang 40-49 tahun. Untuk masa kerja mayoritas responden mempunyai pengalaman >20 tahun. Sedangkan tabel D.1 berikut ini menyajikan statistik deskriptif variabel yang akan diuji dalam penelitian ini:

Tabel 1.
Deskriptif Variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	St. Deviasi
Kompetensi (X1)	56	39	55	46,68	4,073
Motivasi Kerja (X2)	56	44	74	58,16	6,819
Kepatuhan Pada Regulasi (X3)	56	15	25	19,75	2,020
Implementasi SAKIP (Y)	56	27	40	33,34	3,226

(Sumber: Data Primer Diolah Kembali, 2014)

2. Uji Kualitas Data

Dari hasil nilai *Pearson Corellation* dengan cara melihat korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk terlihat bahwa nilai semua item pernyataan indikator lebih besar dari nilai signifikan 0,3 dalam Sugiyono (2012:178) dan nilai *Cronbach Alphas* semua variabel yang lebih dari 0,7 menurut Nunnally dalam Ghozali (2011:48) dapat diketahui bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi valid dan reliabel untuk diuji dalam penelitian ini. Hasil ringkasan pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	11	0,817	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja	15	0,904	Valid & Reliabel
Kepatuhan Pada Regulasi	5	0,774	Valid & Reliabel
Implementasi SAKIP	8	0,897	Valid & Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini terdiri atas 2 model regresi, dikarenakan model regresi pertama tidak dapat digunakan karena terlanggarnya uji asumsi klasik untuk heteroskedastisitas, sehingga peneliti mengubah model regresi dalam bentuk *double-log*, yaitu variabel independen maupun dependen semuanya diubah dalam bentuk logaritma natura.

a) Normalitas *double-log*

Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik histogram dan grafik normal P-P Plot. Data-data berada dalam kurva lonceng yang berarti data terdistribusi secara normal. Sedangkan dilihat dari grafik normal P-P Plot, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau dengan kata lain titik-titik tersebar tidak menjauhi garis diagonal dan tidak bertumpukan yang berarti data terdistribusi secara normal. Jika dilihat dari nilai statistik, nilai *One Sample Kolmogorv Smirnov* dalam penelitian ini sebesar 0,066 dengan nilai signifikan sebesar 0,200 yang berarti nilainya $p > 0,05$. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini tetap terdistribusi normal sejalan dengan model regresi sebelumnya.

b) Multikolinearitas *double-log*

Pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai *Tolerance* dan *VIP*. Nilai *Tolerance* untuk semua variabel independen adalah lebih dari 0,1 dan nilai *VIF* untuk semua variabel independen kurang dari 10 dan. Hasil ini menunjukkan bahwa asumsi multikolonieritas sudah terpenuhi.

c) Heteroskedastisitas *double-log*

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot dan analisis statistik. Hasil uji Glejser, dilihat dari probabilitas signifikansinya variabel kompetensi dengan nilai p sebesar 0,091, motivasi kerja dengan

nilai p 0,859, dan kepatuhan pada regulasi dengan nilai p sebesar 0,141, tidak ada satupun variabel independen yang signifikan atau di bawah 0,05, hal ini berarti tidak ada heteroskedastisitas sejalan dengan analisis grafiknya.

4. Uji Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan model :

$$\text{LnImplementasiSAKIP} = \beta_1 + \beta_2 \text{LnKompetensi} + \beta_3 \text{LnMotivasiKerja} + \beta_4 \text{LnKepatuhanPadaRegulasi} + \mu$$

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig	Keterangan
Konstanta	0,846	0,064	-
LnKompetensi	0,193	0,169	Tidak Signifikan
LnMotivasi Kerja	0,368	0,002	Signifikan
LnKepatuhan Pada Regulasi	0,14333333 3332	0,247	Tidak Signifikan

a) Pengujian Hipotesis Pertama

Hasil pengujian statistik untuk menjawab hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel kompetensi aparatur pemerintah daerah tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKIP, bisa dilihat dari nilai signifikansinya (p) sebesar 0,169 ($p > 0,05$). Jika membandingkan t hitung dengan t tabel diperlihatkan bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, ($1,396 < 2,0049$) sehingga dapat dikatakan tidak dapat menerima hipotesis pertama. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zirman yang mengatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang meneliti SKPD di Kabupaten Indragiri Hulu. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian Simanullang yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI.

Makna yang dapat dikemukakan dari hipotesis pertama terkait tidak bisa diterimanya H_1 adalah karena teori kompetensi yang berarti kemampuan kerja setiap individu, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi tidak dijabarkan dengan baik di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Tanah Laut. Hal ini terjadi karena kurang efektifnya penempatan posisi aparatur pemerintah daerah dan rendahnya tingkat kedispilinan, yang bisa dilihat dari: (a) rendahnya tingkat kualitas output yang dihasilkan dengan kompetensi yang dilaksanakan oleh sebagian aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pokok, dan fungsinya; (b) kondisi disiplin Pegawai Negeri Sipil yang masih belum optimal. Tingkat pendidikan aparatur pemerintah daerah pada SKPD Kabupaten Tanah Laut pada umumnya sarjana (S1). Namun tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh organisasi menyebabkan tingkat kualitas output dengan kompetensi masih rendah dan aparatur pemerintah daerah hanya berpandangan pada *job oriented* yang berorientasi pada output bukan proses sehingga tidak ada evaluasi untuk

kinerja aparatur pemerintah daerah itu sendiri. Oleh karena itu, banyak aparatur pemerintah daerah yang cenderung menunda pekerjaan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua

Hasil pengujian statistik untuk menjawab hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap implementasi SAKIP, bisa dilihat dari nilai signifikansinya (p) sebesar 0,002 ($p < 0,05$). Jika membandingkan t hitung dengan t tabel diperlihatkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,210 > 2,0049$) sehingga dapat dikatakan H_2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Zirman yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Makna yang dapat dikemukakan dari hipotesis kedua dengan diterimanya H_2 adalah terjabarnya teori motivasi hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanah Laut. Seorang aparatur pemerintah daerah akan termotivasi apabila kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri sudah terpenuhi. Jika dikaitkan dengan penelitian maka dari lima kebutuhan tersebut yang paling termotivasi untuk mengimplementasikan SAKIP adalah rasa aman, penghargaan, dan aktualisasi diri.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga

Hasil pengujian statistik untuk menjawab hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel kepatuhan pada regulasi daerah tidak berpengaruh terhadap implementasi SAKIP, bisa dilihat dari nilai signifikansinya (p) sebesar 0,247 ($p > 0,05$). Jika membandingkan t hitung dengan t tabel diperlihatkan bahwa t hitung $<$ t tabel ($1,171 < 2,0049$) sehingga dapat dikatakan H_3 ditolak. Hasil penelitian sejalan dengan Simanullang (2014) yang mengatakan kepatuhan satuan kerja pada aturan hukum tidak berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian rekonsiliasi data SAI. Namun berlawanan dengan Zirman (2010) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh variabel ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Makna yang dapat dikemukakan dari hipotesis ketiga terkait ditolaknya H_3 adalah masih lemahnya tingkat kepatuhan pada regulasi terhadap implementasi SAKIP, dengan kata lain teori kepatuhan di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Tanah Laut tidak dijabarkan dengan baik. Hal ini terjadi dikarenakan oleh beberapa sebab, yaitu: (a) peran regulasi yang menjadi acuan pedoman SAKIP tidak semua dipatuhi, (b) pengukuran kepatuhan implementasi SAKIP yang belum dipenuhi (Syaiful:2013), (c) keteladanan pimpinan yang masih kurang, (d) tidak ada kesadaran diri sendiri.

d) Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan output SPSS, nilai F Test sebesar 14,492 dengan signifikan pada 0,000 yang berarti bahwa variabel independen yang terdiri atas variabel kompetensi (LnKompetensi), motivasi kerja (LnMotivasiKerja), dan kepatuhan pada regulasi ($\text{LnKepatuhanPadaRegulasi}$) secara simultan mempengaruhi variabel implementasi SAKIP ($\text{LnImplementasiSAKIP}$). Untuk membuktikan F hitung dengan F Tabel adalah dengan melihat dk pembilang = k (variabel independen) yaitu 3; dk penyebut = $(n-k-1)$ (jumlah data - jumlah variabel independen - 1) yaitu $56-3-1=52$. Hasil yang diperoleh untuk F tabel adalah

2,78. Sehingga dapat dikatakan apabila F hitung lebih besar dari F tabel ($14,492 > 2,78$) maka terdapat pengaruh simultan secara signifikan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang artinya dapat menerima hipotesis kedua. Sedangkan kompetensi dan kepatuhan pada regulasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga dapat dikatakan menolak hipotesis pertama dan ketiga. Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan seperti tidak memuat kecamatan dan desa sebagai subjek dalam penelitian. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel tersebut merupakan variabel perilaku yang bersifat generik sebagai standar acuan berperilaku normal. Apabila kompetensi, motivasi kerja, dan kepatuhan pada regulasi pada diri seseorang ditingkatkan maka implementasi SAKIP juga akan meningkat. Bila implementasi meningkat maka capaian kinerja lebih efektif dan efisien yang akan berdampak pada sistem tata kelola pemerintah yang baik pula (*Good Governance*). Berdasarkan hasil di atas, maka hasil pengujian ini dapat dijadikan acuan bagi seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Tanah Laut bahwa untuk mengimplementasikan SAKIP akan berhubungan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi. Muh Arief, *The Power of Good Corporate Governance*, 2009, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali.Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 2011, Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Indriantoro.Nur dan Bambang Supomo, 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Kurniawan. Bachtiar Dwi, 2011, *Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kota Yogyakarta*, Jurnal Studi Pemerintahan, Volume 2 Nomor 2 Agustus 2011.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Tanah Laut, 2013.
- Rahmawati, 2012, *Teori Akuntansi Keuangan*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins. Stephen P dan Timothy A. Judge, *Perilaku Keorganisasian*, 2008, Jakarta: Salemba Empat.
- Santosa. Irawati, 2008, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gunung Mas*, Skripsi, Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Simanullang. Mei Elizabeth, 2014, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Penyelesaian Rekonsiliasi Data Sistem Akuntansi Instansi (SAI) Tingkat Wilayah Kalimantan Selatan (Studi pada Satuan Kerja di Kanwil Ditjend Perbendaharaan – KPPN Banjarmasin*, Skripsi, Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Siregar.Syofian, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*, Jakarta: Kencana.

- Syaiful Hifni, 2013, *Anteseden Implementasi Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sistem Informasi Keuangan Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kalimantan Selatan*, Disertasi, Surabaya: Universitas Airlangga.
- Wahyudin Nor, 2011, *Peran Kompetensi dan Independensi Auditor dalam Meningkatkan Kualitas Audit Keuangan Negara*, Jurnal Audi:Vol.6 No.2 Juli, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Wahyudin. Nor, 2011, *Pengaruh Fee Audit, Kompetensi Auditor dan Perubahan Kewenangan Terhadap Motivasi Auditor*, SNA XV Banjarmasin.
- Wibowo, 2012, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusri. Arif, 2013, *Pengaruh Faktor Kompetensi, Independensi dan Sikap Profesional Auditor Terhadap Kualitas Audit Dalam Meningkatkan Kinerja Inspektorat*, Skripsi, Makassar: Universitas Hasanudin .
- Zirman.dkk, *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Motivasi Kerja, dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, 2010, Jurnal Ekonomi : Vol. 18 No. 1 Maret.
- Republik Indonesia, 2003, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- _____, 2003, Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 3 : 239/X/6/8/2003 Tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- _____, 2012, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- _____, 2014, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- _____, 2010, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- _____, 2010, Peraturan Menteri DalamNegeri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- _____, 2008, Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 13 Tahun 2008 Tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut.