

Keterkaitan Akuntabilitas, Motivasi, Pendidikan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pengelolaan Keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu)

by Jurnal Ekombis Review

Submission date: 02-Apr-2022 03:31AM (UTC+0000)

Submission ID: 1799412290

File name: 27._Kamelia_Astuty.docx (677.47K)

Word count: 3298

Character count: 21545



Keterkaitan Akuntabilitas, Motivasi, Pendidikan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pengelolaan Keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu)

Kamelia Astuty¹⁾ Rini Indriani²⁾ Nila Aprilia³⁾

¹⁾ Study Program of Akuntansi Faculty of Economic, Universitas Bengkulu

^{2,3)} Department of Akuntansi, Faculty of Economic, Universitas Bengkulu

Email: ¹⁾ Kamelia@unived.ac.id

How to Cite :

Astuty, K., Indriani, R., Aprilia, N., (2022). Keterkaitan Akuntabilitas, Motivasi, Pendidikan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pengelolaan Keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu) *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(51). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i51>

ARTICLE HISTORY

Received [5 Maret 2022]

Revised [15 Maret 2022]

Accepted [22 Maret 2022]

KEYWORDS

Accountability, motivation,
education and
Organizational
Commitment

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan akuntabilitas, motivasi, pendidikan terhadap kinerja pada Pengelola Keuangan Provinsi Bengkulu dan menganalisis keterkaitan kinerja dengan komitmen organisasi pada Pengelolaan keuangan Provinsi Bengkulu. Pengelola keuangan adalah semua bidang pekerjaan yang menggunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Tugas seorang tenaga akuntansi adalah melakukan tugas akuntansi seperti analisis laporan keuangan, bertanggungjawab melaporkan hasil keuangan baik bagi perusahaan maupun bagi pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 195. Penelitian Menggunakan Model Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software AMOS versi 23.0.

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between accountability, motivation, education on performance in Bengkulu Province Financial Management and to analyze the relationship between performance and organizational commitment in Bengkulu Province financial management. Financial management is all fields of work that use expertise in the accounting field, including public accountants, internal accountants working in industrial, financial or trade companies, accountants working in the government, and accountants as educators. The task of an accountant is to perform accounting tasks such as financial statement analysis, is responsible for reporting financial results for both the company and the government. This research uses quantitative methods with a total of 195 respondents. Research Using Structural Equation Modeling (SEM) using AMOS software version 23.0.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi dapat dijabarkan menjadi tiga karakteristik individu antara lain yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi, berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik demi kepentingan organisasi dan berusaha memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut, oleh karena itu komitmen

seseorang terhadap organisasinya akan sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam bekerja yang ditunjukkan, melalui kinerjanya.

Kinerja pegawai dapat dinilai melalui akuntabilitas, motivasi dan pendidikan. Pendidikan secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Dengan demikian, individu yang telah menerima cocok pendidikan, yang mempersiapkan mereka untuk tugas mereka, akan lebih berkomitmen pada organisasi dan kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi dan menjadi termotivasi untuk membuktikan diri dengan mampu menunjukkan kinerja yang lebih baik serta akuntabilitas pertanggung-jawaban kepada masyarakat luas, khususnya para pengguna atau penerima layanan organisasi yang bersangkutan.

Pengelola keuangan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan atau dagang, akuntan yang bekerja di pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Tugas seorang tenaga akuntansi adalah melakukan tugas akuntansi seperti analisis laporan keuangan, bertanggungjawab melaporkan hasil keuangan baik bagi perusahaan maupun bagi pemerintah.

Dari survey awal peneliti lakukan, didapat beberapa masalah yang terjadi yaitu masih rendahnya kinerja pegawai pada Pengelolaan keuangan di SKPD di provinsi Bengkulu, ini di sebabkan masih kurangnya tingkat keterkaitan pegawai pada pekerjaannya, seperti adanya pegawai yang di tempatkan bagian yang belum sesuai dengan bidang pendidikannya. Hal tersebut tentunya akan berdampak langsung terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain tingkat motivasi pegawai yang masih rendah, hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang sering datang terlambat dalam bekerja serta mempengaruhi kinerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Masalah ini disebabkan oleh sistem akuntabilitas yang belum optimal dimana komponen yang terlibat dalam pertanggungjawaban tidak menjalankan tugasnya dengan baik, begitu juga dengan disiplin yang masih belum bisa diterapkan para karyawan.

LANDASAN TEORI

Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya. mensosialisasikan berbagai kebijakan. Dalam hal ini, pegawai pemerintah dan pejabat diharuskan bertindak dan berperilaku secara profesional untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan mereka dapat memberikan manfaat berdasarkan keterampilan dan keahlian yang mereka miliki (Akbar, 2011)

Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban horizontal bukan hanya pertanggungjawaban vertikal. Terdapat lima indikator yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu seperti teori yang dikemukakan (Juliana & Widhianningrum, 2017), terdiri dari :

- 1) Akuntabilitas hukum dan kejujuran.
- 2) Akuntabilitas manajerial.
- 3) Akuntabilitas Program.
- 4) Akuntabilitas Kebijakan.
- 5) Akuntabilitas Finansial.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat. untuk mencapai target target tertentu (Ariska, 2018).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha maksimal. Teori "Tiga indikator kebutuhan" dikemukakan oleh David McClellan dalam (Ariska, 2018) yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi

- 2) Kebutuhan akan kekuasaan
- 3) Kebutuhan akan berafiliasi

Pendidikan

Menurut (Shuhong, 2015) pendidikan adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas SDM. Peningkatan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan sangat diperlukan guna memperbaiki kualitas pendidikan. Sebaliknya, terlepas dari gaya kepemimpinan, jika pengawas melibatkan pekerja dalam kegiatan pengambilan keputusan, para pekerja yang lebih berpendidikan akan menjadi lebih berkomitmen pada organisasi dan kecil kemungkinannya untuk pergi.

Menurut Simamora (1999) dalam (Shuhong, 2015) dapat dapat diketahui bahwa dengan pendidikan dan pelatihan maka pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan, serta tugas pokok organisasi indikator yang digunakan untuk mengukur antara lain:

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai kondisi psikologis yang menjadi ciri hubungan antara karyawan dan organisasi, yang memiliki implikasi dalam keputusan untuk melanjutkan hubungan kerja dengan organisasi atau tidak, membedakan komitmen organisasi menjadi tiga komponen: komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen terus menerus. keterlibatan gerakan dengan organisasi mereka, dalam bentuk perasaan cinta terhadap dirinya organisasi dalam Risakotta & Akbar (2019)

Mowday et al. memberikan pengertian tentang komitmen organisasi sebagai berikut :
a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tertentu. b. Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi. c. Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari organisasi. Dalam (Mamik, 2010) ,Mowday et.al (1979) mengembangkan indikator pengukuran Komitmen Organisasi, terdapat empat indikator yaitu :

- 1) Membicarakan organisasi kepada orang lain bahwa organisasi sebagai organisasi yang baik untuk bekerja.
- 2) Setia terhadap organisasi selalu memiliki perasaan yang setia terhadap organisasi.
- 3) Menerima semua pekerjaan dan tugas yang diberikan serta mengerjakannya tepat waktu.
- 4) Bangga menjadi bagian dari organisasi memiliki kebanggaan tersendiri untuk menjadi bagian dari organisasi.
- 5) Senang diterima sebagai anggota organisasi memiliki perasaan senang menjadi anggota dari organisasi.
- 6) Sangat peduli dengan nasib organisasi ini merasa peduli dengan keadaan organisasi
- 7) Organisasi merupakan yang terbaik dari semua kemungkinan organisasi untuk yang bekerja.
- 8) Keputusan yang tepat bekerja di organisasi memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah keputusan yang tepat.

Kinerja

Hidayati (2015) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

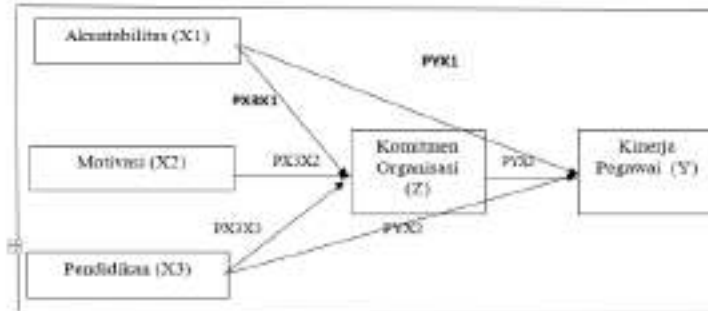
Nugraha (2017) kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler (2000)

dalam Hidayati (2015) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Kerjasama.

KERANGKA ANALISIS

Gambar 1 Kerangka Analisis



METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel nonprobabilitas yaitu dengan teknik *convenience sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel dengan kebebasan memilih siapa saja yang dapat menjadi responden sesuai dengan objek yang diteliti Cooper dan Schindler (2006).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola keuangan yang tersebar di 39 SKPD di Provinsi Bengkulu sebanyak 195 orang pengelola keuangan. Pada kajian ini terdapat variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat merupakan hal utama yang ingin diteliti. Sedangkan variabel bebas merupakan hal yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif maupun negatif Sekaran dan Bougie (2010). Adapun variabel terikat dan variabel bebas pada kajian ini adalah komponen penetapan tujuan dan Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Menggunakan analisis structural equation modeling (SEM)AMOS versi 23.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden pada penelitian ini terdiri dari, Jenis kelamin, Usia dan masa kerja. Berikut merupakan gambaran umum terkait profil responden sebanyak 195 dan yang tidak mengisi 32 orang responden.

Tabel 1 Karakteristik Responden

	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Gender	Laki-Laki	68	42
	Perempuan	95	58
Usia	20-25 Tahun	38	23
	26-35 Tahun	41	25
	36-45 Tahun	56	34

	>45 Tahun	28	18
Masa Kerja	1-2 Tahun	24	15
	3-4 Tahun	31	19
	5-6 Tahun	46	28
	> 7 Tahun	62	38
Jumlah		163	100

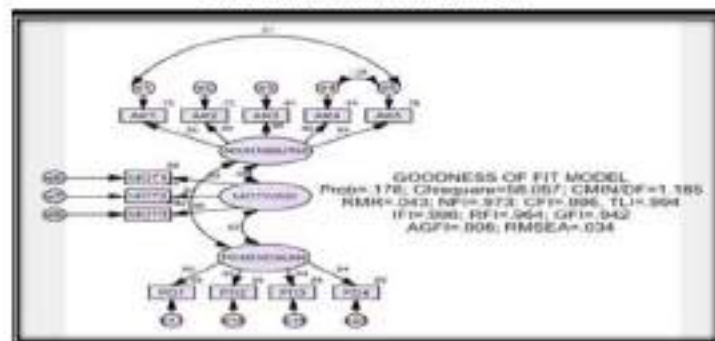
Sumber: Data Diolah, 2021

Table diatas menunjukkan bahwa dari 163 responden 58% merupakan Wanita dan 42% merupakan pria. Dengan demikian maka artinya responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini Sebagian besar adalah Wanita. Responden yang dikelompokkan berdasarkan Usia, sebanyak 34% merupakan responden yang berusia antara 36-45 tahun. Sebanyak 25% merupakan responden 26-35 tahun, sebanyak 23% merupakan responden yang berusia 20-25 dan sisanya adalah yang berusia lebih dari 45 tahun. Responden yang dikelompokkan berdasarkan Masa kerja > 7 tahun 38%, responden masa kerjanya 5-6 tahun 28%, responden 3-4 tahun 19%, responden 1-2 tahun 15%.

Tahap pengujian model pengukuran yang meliputi uji validitas dan reliabilitas konstruk (analisis CFA), tahap pengujian asumsi SEM, tahap pengujian pengaruh antar variabel pada model struktural dan Spesifikasi Model pengukuran Konstruk tahap pengujian Goodness of fit model struktural.

1) Eksogen dan Endogen

Gambar 2. Konstruksi Eksogen



Goodness of fit model pada pengukuran konstruk eksogen yang baik (*probability chi square*) model sebesar 0,176 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran konstruk eksogen layak digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh indikator dalam konstruk eksogen. Dalam pengujian validitas dan reliabilitas konstruk ini, indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *Loading factor* > 0,5, selanjutnya konstruk dinyatakan reliabel jika AVE model > 0,5 dan CR model > 0,7. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk berdasarkan nilai loading factor dan perhitungan nilai CR dan AVE masing-masing konstruk :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Konstruk

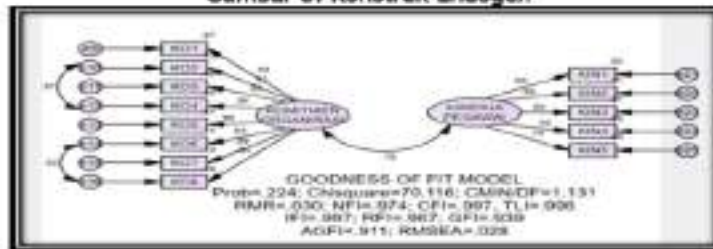
B	Indikator	A	Validitas	AVE	CR	Reliabilitas
Akuntabilitas	AK1	0.857	valid	0.814	0.953	reliabel
	AK2	0.849	valid			
	AK3	0.956	valid			
	AK4	0.955	valid			
	AK5	0.889	valid			
Motivasi	MOT3	0.896	valid	0.800	0.879	reliabel
	MOT2	0.911	valid			
	MOT1	0.892	valid			

Pendidikan	PD4	0,938	valid	0,816	0,929	relabel
	PD3	0,94	valid			
	PD2	0,924	valid			
	PD1	0,803	valid			

Sumber: Data Diolah, 2021

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator pada konstruk eksogen valid dalam mengukur konstraknya karena telah memiliki loading factor $> 0,5$. Selanjutnya hasil analisis juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk eksogen telah reliabel karena telah memiliki nilai $CR > 0,7$ dan $AVE > 0,5$.

Gambar 3. Konstruk Endogen



Berdasarkan hasil pengujian goodness of fit pada model pengukuran konstruk endogen di atas, dapat dilihat bahwa model pengukuran konstruk endogen telah memenuhi kriteria goodness of fit yang baik dengan probabilitas chi square sebesar 0,558, sehingga model ini layak digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh indikator pada konstruk endogen. Maka dalam pengujian ini indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *Loading factor* $> 0,5$, selanjutnya konstruk dinyatakan reliabel jika AVE model $> 0,5$ dan CR model $> 0,7$. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk berdasarkan nilai loading factor dan perhitungan nilai CR dan AVE masing-masing konstruk:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan realibilitas Konstruk

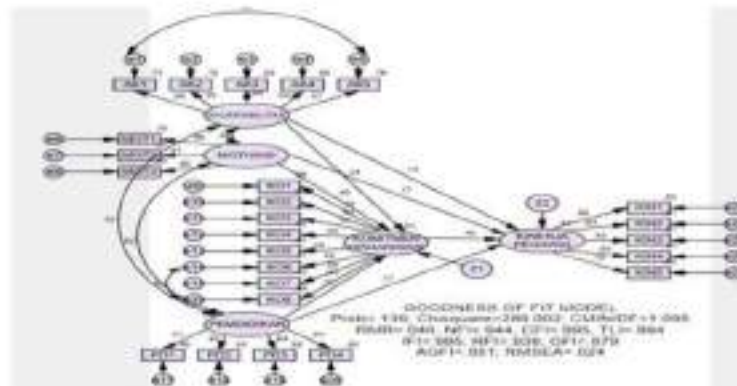
Variabel	Indikator	λ	Validitas	AVE	CR	Reliabilitas
Komitmen Organisasi	KO8	0,834	valid	0,793	0,981	relabel
	KO7	0,857	valid			
	KO6	0,841	valid			
	KO5	0,901	valid			
	KO4	0,915	valid			
	KO3	0,925	valid			
	KO2	0,912	valid			
	KO1	0,934	valid			
Kinerja Pegawai	KIN1	0,904	valid	0,808	0,953	relabel
	KIN2	0,933	valid			
	KIN3	0,934	valid			
	KIN4	0,924	valid			
	KIN5	0,791	valid			

Selanjutnya hasil analisis juga menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model analisis SEM ini telah reliabel karena telah memiliki nilai $CR > 0,7$ dan $AVE > 0,5$.

2) Pengujian Goodness of Fit Model Struktural

Pengujian model struktural digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Tahap - tahap dalam pengujian model struktural meliputi tahap pembentukan model struktural, uji kelayakan model struktural dan uji signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Gambar 4. Spesifikasi Model SEM.



Berdasarkan hasil modifikasi model pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa model telah memiliki *goodness of fit model* yang baik. Ringkasan hasil pengujian *goodness of fit model* setelah dilakukan modifikasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Goodness Of Fit Model

Goodness of fit Index	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
χ^2 chi square	< 301,827	288,002	Good Fit
Significance probability	$\geq 0,05$	0,139	Good Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,024	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,879	Marginal Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,851	Marginal Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,095	Good Fit
TLI	$\geq 0,95$	0,994	Good Fit
CFI	$\geq 0,95$	0,995	Good Fit

Chi Square model yang diuji akan dipandang baik atau memuaskan bila nilai *Chi-Square*-nya rendah dan tidak signifikan pada taraf 5%. Semakin kecil nilai *ChiSquare* maka semakin baik model. Berdasarkan penelitian ini nilai RMSEA yang didapatkan adalah sebesar 0,024. Dengan demikian model ini termasuk baik karena nilai RMSEA-nya lebih kecil dari indeks diterimanya model yaitu 0,08. Nilai GFI antara 0,7 - 0,9 dinyatakan marginal fit. Nilai GFI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,879. Nilai ini termasuk dalam kategori marginal fit. Nilai AGFI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,851, sehingga termasuk pada kategori marginal fit. Nilai CMIN/DF model penelitian ini adalah sebesar 1,095. Dengan demikian model ini sehingga termasuk baik karena nilai CMIN/DF-nya kurang dari 2.0. Nilai TLI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,994. Berdasarkan kriteria TLI, maka nilai ini termasuk Pada kategori *good fit*. Nilai CFI yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 0,995. Nilai ini lebih dari 0,95, sehingga termasuk pada kriteria *good fit*.

3) Hasil Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X→M (a) dengan jalur M→Y (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

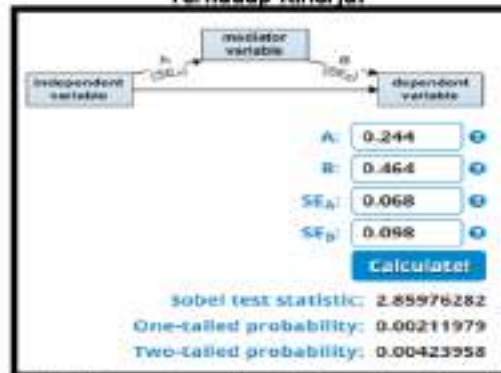
$$Sab = b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2 \dots \dots \dots (1)$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} \dots \dots \dots (2)$$

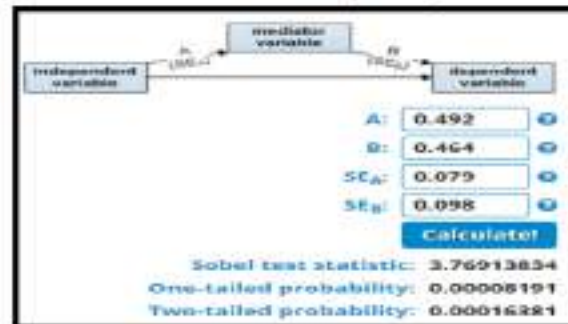
Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $> 2,042$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Gambar 5. Hasil Uji Sobel Efek Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja.



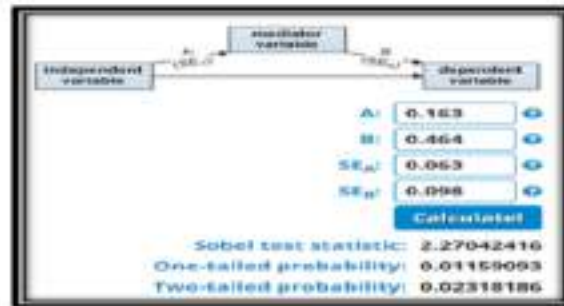
Berdasarkan hasil uji Sobel pada gambar di atas, diperoleh nilai p value *one tail* sebesar 0,0021, oleh karena nilai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pegawai.

Gambar 6. Hasil Uji Sobel Efek Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.



Berdasarkan hasil uji Sobel pada gambar di atas, diperoleh nilai p value *one tail* sebesar 0,00008191, oleh karena nilai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Gambar 7. Hasil Uji Sobel Efek mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja.



Berdasarkan hasil uji Sobel pada gambar di atas, diperoleh nilai p value *one tail* sebesar 0,0116, oleh karena nilai p value < 0,05 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Sobel

NO	Hipotesis	CR statistic	T p Value	Kesimpulan
1	Keterkaitan Akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan	2.213	0,027	Diterima
2	Keterkaitan Motivasi terhadap kinerja pengelola keuangan	1.969	0.049	Diterima
3	Keterkaitan Pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan	2.440	0.015	Diterima
4	Komitmen organisasi memediasi keterkaitan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan	2.860	0.002	Diterima
5	Komitmen organisasi memediasi keterkaitan motivasi terhadap kinerja pegawai pengelola keuangan	3.769	0.000	Diterima
6	Komitmen organisasi memediasi keterkaitan pendidikan terhadap kinerja Pegawai pengelola keuangan	2.270	0.012	Diterima

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik akuntabilitas pegawai maka semakin tinggi pencapaian kinerja pegawai sebagai pertanggung jawaban terhadap pencapaian sasaran kinerja pegawai begitu sebaliknya.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai begitu sebaliknya.
- 3) Pendidikan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik pendidikan pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai begitu sebaliknya.
- 4) Komitmen organisasi memediasi keterkaitan akuntabilitas terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya akuntabilitas pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 5) Komitmen organisasi memediasi keterkaitan motivasi terhadap pengelola keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 6) Komitmen organisasi memediasi keterkaitan pendidikan terhadap kinerja pengelola keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya pendidikan pegawai akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan keterkaitan akuntabilitas, motivasi, pendidikan, komitmen organisasi, dan kinerja Pengelola Keuangan di Provinsi Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntabilitas, motivasi dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Saran

Hasil Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pada dinas pengelolaan keuangan di Provinsi Bengkulu untuk memahami keterkaitan akuntabilitas, motivasi, pendidikan, komitmen organisasi dan kinerja pengelola keuangan di provinsi Bengkulu. Karena hasil penelitian ini menemukan bahwa responden menilai komitmen organisasi sudah baik, akuntabilitas, motivasi, pendidikan yang mampu di atasi dengan baik. Oleh karena itu diperlukannya dukungan dari pemerintah. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti dan mengkaji permasalahan yang sama, sehingga memperkaya khasanah ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2011). Performance measurement and accountability in Victorian local government. *International Journal of Public Sector Management*, 12(7), 565–584. <https://doi.org/10.1108/09513559910308039>
- Ariska, D. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin...*, Deni Ariska, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2018. 195.
- Hidayati, S. N. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai "Variabel Antara." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 67. <https://doi.org/10.30588/jmp.v4i2.105>
- Juliana, P., & Widhianningrum, P. (2017). Akuntabilitas Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa Garon Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 0(2), 169. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i2.1754>
- Mamik. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, (1), 82–99.
- Nugraha, P. J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Dians Tanaman Pangan dan Peternakan Kab. Pacitan. *Program Studi Magister Manajemen Agribisnis UGM, Tesis*, 3(1984), 1–13.
- Risakotta, K. A., & Akbar, R. (2019). the Effect of Internal and External Accountability, Job Motivation and Education on Local Government Official'S Performance. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 33(3), 257. <https://doi.org/10.22146/jieb.13921>
- Shuhong, W. (2015). The effects of education and allocentrism on organizational commitment in Chinese companies. *International Journal of Manpower*, 36(5), 754–771. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2013-0222>

Keterkaitan Akuntabilitas, Motivasi, Pendidikan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pengelolaan Keuangan di SKPD Provinsi Bengkulu)

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%

★ e-journals.unmul.ac.id

Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 30 words

Exclude bibliography Off