

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan cara pengisian kuesioner yang di sebarakan pada Badan, Dinas, dan Sekretaris Daerah Kota Bandar Lampung yang kemudian diisi oleh perangkat kota yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu Kepala Pengelolaan Kinerja, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Audit Internal, Staff Pengelolaan Kinerja, Staff Urusan Keuangan, Staff Audit Internal, dan Lainnya. Kemudian karena keterbatasan waktu kuesioner ditinggal dalam kurun waktu yang telah disepakati oleh perangkat kota dan tidak menutup kemungkinan untuk beberapa dinas mengisi didepan peneliti, pengambilan dimulai pada tanggal 09 Desember 2023 sampai dengan tanggal 09 Januari 2025 dengan rincian data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rincian Data

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	80
2	Kuesioner tidak Kembali	(4)
4	Kuesioner tidak memenuhi kriteria dan tidak dapat diolah	(31)
	Data yang diterima dan dapat diolah	45

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan data diatas dapat dinyatakan bahwa 80 kuesioner yang disebarkan pada instansi pemerintah, diantaranya 4 tidak kembali dan 31 kuesioner tidak memenuhi kriteria (Jabatan atau peran, masa kerja, tingkat pendidikan tidak sesuai kriteria), beberapa diantaranya juga terpaksa dibuang karena ditemukan indikasi pengisian ganda oleh orang yang sama dan tidak dapat diolah, sehingga jumlah data yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 45 data kuesioner, dengan rincian responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Klasifikasi Data

No	Nama Badan, Dinas, Sekda	Jumlah	Kembali	Dapat
-----------	---------------------------------	---------------	----------------	--------------

		Data		diolah
1	Dinas PP dan KB	5	5	2
2	Dinas Pemberdayaan Masyarakat	5	5	3
3	Dinas Pertanian	5	5	3
4	Dinas Sosial	5	5	2
5	Dinas Kominfo	5	5	2
6	Dinas Pangan	5	5	3
7	Dinas Perpustakaan dan Arsip Negara	5	5	3
8	Dinas Lingkungan Hidup	5	5	1
9	Dinas Pemadam Kebakaran	5	5	1
10	Bagian Perencanaan dan Keuangan	5	3	3
11	Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)	5	5	5
12	INSPEKTORAT	5	5	5
13	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM)	5	3	2
14	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5	5	4
15	Dinas Pekerjaan Umum	5	5	3
16	Dinas Pariwisata	5	5	4
TOTAL		80	76	45

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data di atas mengenai klasifikasi data, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mencakup 16 instansi pemerintah di Kota Bandar Lampung. Setiap instansi memiliki jumlah data yang sama, yaitu sebanyak 5 data, dengan total keseluruhan mencapai 80 data. Dari jumlah tersebut, sebanyak 76 data berhasil dikembalikan, dan 45 data dapat diolah. Persentase tertinggi (100%) untuk data yang dapat diolah tercatat pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) dan Inspektorat, di mana seluruh data yang dikembalikan dapat diolah. Sementara itu, persentase terendah ditemukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Pemadam Kebakaran, dengan hanya 1 dari 5 data yang dapat diolah. Secara keseluruhan, distribusi data menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar instansi mengembalikan data yang diminta, tidak semua data yang dikembalikan dapat diolah sepenuhnya. Hal ini mengindikasikan adanya variasi dalam kualitas atau kelengkapan data yang diterima dari masing-masing instansi.

4.1.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang dapat diolah berjumlah 45, Terdapat karakteristik yang dikelompokkan peneliti berdasarkan kuesioner yang dikembalikan, dengan deskripsi sebagai berikut:

Tabel 4.3 Biodata Responden

Keterangan		Jumlah	Presentase
Jabatan	Kepala Urusan Keuangan	6	13%
	Kepala Urusan Pengelolaan Kinerja	6	13%
	Staff Urusan Keuangan	13	29%
	Staff Urusan Pengelolaan Kinerja	3	7%
	Staff Auditor Internal	2	5%
	Lainya	15	33%
Jumlah		45	100%
Jenis Kelamin	Pria	19	42%
	Wanita	26	58%
Jumlah		45	100%
Usia	20-30 Tahun	9	20%
	31-40 Tahun	13	29%
	41-50 Tahun	18	40%
	51-60 Tahun	5	11%
Jumlah		45	100%
Pendidikan Terakhir	Diploma (D3)	2	4%
	Sarjana (S1)	26	58%
	Pascasarjana (S2)	17	38%
Jumlah		45	100%
Latar Belakang Pendidikan	Akuntansi	4	9%
	Hukum	2	4%
	Manajemen	16	36%
	Ilmu Ekonomi	8	18%
	Pertanian	2	4%
	Lainya	13	29%
Jumlah		45	100%
Masa Bekerja	1-5 Tahun	9	20%
	6-10 Tahun	9	20%
	>10 Tahun	27	60%
Jumlah		45	100%
Masa Jabatan	1-5 Tahun	19	42%
	6-10 Tahun	14	31%
	>10 Tahun	12	27%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai jabatan di instansi pemerintah Kota Bandar Lampung, dengan mayoritas dari Staff Urusan Keuangan (29%) dan kategori Lainnya (33%). Dari segi jenis kelamin, mayoritas responden adalah wanita (58%), sedangkan pria sebanyak 42%. Dilihat dari usia, kelompok terbesar berada pada rentang 41–50 tahun (40%), diikuti oleh 31–40 tahun (29%), serta 20–30 tahun (20%). Mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) (58%) dan Pascasarjana (S2) (38%), dengan latar belakang pendidikan didominasi oleh Manajemen (36%) dan Ilmu Ekonomi (18%). Dari sisi pengalaman kerja, sebanyak 60% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, sementara dari masa jabatan, mayoritas (42%) telah menjabat selama 1–5 tahun.

4.2 Hasil Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode *structural Equation Modelling* (SEM-PLS) dengan *software* WarpPLS versi 8.0. Analisis model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan model pengukuran di dalam SEM-PLS yang menggambarkan hubungan variabel laten dengan variabel-variabel laten lainnya, atau indikator dengan variabel latennya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian awal yaitu uji validitas dan reliabilitas suatu konstruk atau indikator. Adapun hasil pengujian dijelaskan di bawah ini :

4.2.1 Statistik Deskripsi

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui *self-administered questionnaires*. Pada tahap selanjutnya, responden diminta untuk mengisi pernyataan atau indikator yang disediakan berdasarkan tingkat persetujuan mereka terhadap setiap pernyataan atau indikator tersebut. Penilaian dilakukan menggunakan *skala likert* 1-5. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Warp-PLS 8.0. Tabel 4.4 berikut menyajikan statistik deskriptif dari data penelitian:

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	Median	Std. Deviation
----------	---	-----	-----	------	--------	----------------

Kompetensi Pegawai	45	-2.539	0.715	4.4	0.715	2.683
Sistem Pengendalian Internal	45	-2.692	0.666	4.6	0.666	2.941
Komitmen Organisasi	45	-2.092	0.988	4.1	0.261	2.538
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	45	-2.497	0.743	4.5	0.743	2.894

Sumber : Data diolah menggunakan Warp-PLS 8.0 (2025)

Berdasarkan statistik deskriptif pada Tabel 4.4, variabel Kompetensi Pegawai memiliki nilai minimum -2.539, maksimum 0.715, rata-rata (mean) 4.4, median 0.715, dan standar deviasi 2.683. Sistem Pengendalian Internal menunjukkan nilai minimum -2.692, maksimum 0.666, mean 4.6, median 0.666, dan standar deviasi 2.941. Komitmen Organisasi memiliki nilai minimum -2.092, maksimum 0.988, mean 4.1, median 0.261, dan standar deviasi 2.538. Sementara itu, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai minimum -2.497, maksimum 0.743, mean 4.5, median 0.743, dan standar deviasi 2.894. Data ini menunjukkan adanya variasi yang cukup besar pada masing-masing variabel, sebagaimana ditunjukkan oleh standar deviasi yang tinggi. Meskipun demikian, nilai rata-rata yang relatif tinggi mengindikasikan bahwa secara umum, responden memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kompetensi pegawai, sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

4.2.2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran dalam PLS-SEM bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya, serta hubungan antar variabel laten. Sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian awal yang mencakup uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas konstruk atau indikator. Penjelasan lengkap mengenai hasil pengujian tersebut disajikan pada sub-bab berikut:

4.2.2.1 Analisis Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Menurut Hair et al. (2017), uji validitas konvergen dianggap memenuhi kriteria validitas jika nilai *factor Loading* indikator melebihi 0,7. Namun, nilai *factor Loading* yang berada di kisaran 0,41 hingga 0,69 masih

dapat dipertimbangkan, sedangkan indikator dengan *factor Loading* di bawah 0,4 harus dihapus dari model. Tabel 4.11 menampilkan nilai *factor Loading* untuk 4 konstruk, dengan masing-masing konstruk terdiri dari 5 hingga 10 indikator. Penilaian terhadap indikator-indikator tersebut menggunakan skala likert 1 hingga 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Tabel 4.5
Uji Combine Loading & Cross Loading - Tahap 1

	KP	SPI	KO	AKIP	P-Value
KP1	0.675				<0.001
KP2	0.750				<0.001
KP3	0.545				<0.001
KP4	0.768				<0.001
KP5	0.684				<0.001
KP6	0.361				0.004
SPI1		0.421			<0.001
SPI2		0.332			0.007
SPI3		0.811			<0.001
SPI4		0.782			<0.001
SPI5		0.789			<0.001
KO1			0.920		<0.001
KO2			0.822		<0.001
KO3			0.794		<0.001
KO4			0.472		<0.001
KO5			0.692		<0.001
KO6			0.918		<0.001
KO7			0.710		<0.001
KO8			0.862		<0.001
AKIP1				0.561	<0.001
AKIP2				0.693	<0.001
AKIP3				0.782	<0.001
AKIP4				0.681	<0.001
AKIP5				0.654	<0.001
AKIP6				0.753	<0.001
AKIP7				0.838	<0.001
AKIP8				0.715	<0.001
AKIP9				0.682	<0.001
AKIP10				0.590	<0.001

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. N=45.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang ditampilkan pada Tabel 4.5, validitas konvergen alat ukur yang menggunakan banyak indikator telah terkonfirmasi. Hal ini didasarkan pada logika bahwa indikator-indikator dalam satu variabel akan menunjukkan pola pergerakan yang serupa dan saling mengelompok, sebagaimana terlihat pada tabel tersebut. Meskipun indikator-indikator telah mengelompok sesuai dengan variabelnya, terdapat beberapa indikator dengan nilai *Loading* antara >0.40 hingga <0.70 (ditandai dengan simbol (b)). Indikator-indikator ini masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila dapat meningkatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* hingga mencapai batas minimal >0.50 , sesuai dengan rekomendasi Hair et al. (2017).

Tabel 4.6
Penghapusan Indikator dengan *Loading* <0.40

	KP	SPI	P-Value
KP6	0.361		0.004
SPI2		0.332	0.007

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal.

Pada Tabel 4.6, telah dilakukan penghapusan indikator dengan tujuan mencapai ambang batas nilai yang ditetapkan. Setelah penghapusan indikator pada combined *Loading* & cross *Loading*, hasil yang diperoleh ditampilkan dalam Tabel 4.9. Proses ini dilakukan secara bertahap terhadap indikator dengan nilai *Loading* antara >0.40 hingga <0.70 , sesuai dengan saran Hair et al. (2017). Langkah ini bertujuan untuk menormalkan ambang batas AVE dari <0.50 menjadi >0.50 , sehingga variabel dapat dinyatakan valid secara konvergen. Setelah penghapusan bertahap, nilai AVE setiap item variabel telah mencapai ambang batas (>0.50) sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.9. Dengan demikian, validitas konvergen dapat dikatakan valid.

Tabel 4.7
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Kontruk per Kontruk - Tahap 1

KP	SPI	KO	AKIP
0.417	0.436	0.618	0.489

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. N=45.

Variabel penelitian dikatakan valid secara konvergen apabila nilai AVE setiap konstruk $> 0,50$, dan indikator dengan nilai *Loading* $< 0,40$ harus dihapus dari model. Berdasarkan tabel, hanya konstruk KO yang memenuhi ambang batas dengan nilai AVE 0,618, sedangkan KP (0,417), SPI (0,436), dan AKIP (0,489) belum mencapai kriteria minimum. Beberapa indikator dengan nilai *Loading* antara $> 0,40$ hingga $< 0,70$ perlu dihapus secara bertahap untuk meningkatkan nilai AVE, seperti KP6 (0,361) yang harus dihapus karena $< 0,40$, serta SPI1 (0,421), SPI2 (0,332), dan KO4 (0,472) yang perlu dipertimbangkan penghapusannya. Selain itu, indikator seperti AKIP10 (0,590) dapat dipertahankan karena mendekati ambang batas. Penghapusan indikator-indikator ini diharapkan dapat meningkatkan nilai AVE hingga melampaui batas yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2017).

Tabel 4.8
Uji Combine *Loading* & Cross *Loading* & Cross *Loading* After
Penghapusan Tahap 2

	KP	SPI	KO	AKIP	P-Value
KP1	0.766				<0.001
KP2	0.817				<0.001
KP3	0.535				<0.001
KP4	0.740				<0.001
KP5	0.586				<0.001
SPI1		0.376			<0.003
SPI3		0.821			<0.001
SPI4		0.808			<0.001
SPI5		0.807			<0.001
KO1			0.920		<0.001
KO2			0.822		<0.001
KO3			0.794		<0.001
KO4			0.472		<0.001
KO5			0.692		<0.001
KO6			0.918		<0.001
KO7			0.710		<0.001

	KP	SPI	KO	AKIP	P-Value
KO8			0.862		<0.001
AKIP1				0.561	<0.001
AKIP2				0.693	<0.001
AKIP3				0.782	<0.001
AKIP4				0.681	<0.001
AKIP5				0.654	<0.001
AKIP6				0.753	<0.001
AKIP7				0.838	<0.001
AKIP8				0.715	<0.001
AKIP9				0.682	<0.001
AKIP10				0.590	<0.001

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. N=45.

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang ditampilkan pada Tabel 4.8, validitas konvergen alat ukur yang menggunakan banyak indikator telah terkonfirmasi. Hal ini didasarkan pada logika bahwa indikator-indikator dalam satu variabel akan menunjukkan pola pergerakan yang serupa dan saling mengelompok, sebagaimana terlihat pada tabel tersebut. Meskipun indikator-indikator telah mengelompok sesuai dengan variabelnya, terdapat beberapa indikator dengan nilai *Loading* antara >0.40 hingga <0.70 (ditandai dengan simbol (b)). Indikator-indikator ini masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila dapat meningkatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan *Composite Reliability* hingga mencapai batas minimal >0.50, sesuai dengan rekomendasi Hair et al. (2017). Indikator-indikator yang harus dihapus karena tidak memenuhi kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penghapusan Indikator dengan *Loading* <0.40 - <0.60
After Penghapusan Tahap 2

	KP	SPI	KO	AKIP	P-Value
KP3	0.535				<0.001
KP5	0.586				<0.001
SPI1		0.376			<0.003
KO4			0.472		<0.001
AKIP1				0.561	<0.001
AKIP10				0.590	<0.001

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal.

Pada Tabel 4.8, telah dilakukan penghapusan indikator dengan tujuan mencapai ambang batas nilai yang ditetapkan. Setelah penghapusan indikator pada *combined Loading & cross Loading*, hasil yang diperoleh ditampilkan dalam Tabel 4.9. Proses ini dilakukan secara bertahap terhadap indikator dengan nilai *Loading* antara >0.40 hingga <0.60 , sesuai dengan saran Hair et al. (2017). Langkah ini bertujuan untuk menormalkan ambang batas AVE dari <0.40 menjadi >0.50 , sehingga variabel dapat dinyatakan valid secara konvergen. Setelah penghapusan bertahap, nilai AVE setiap item variabel telah mencapai ambang batas (>0.50) sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.9. Dengan demikian, validitas konvergen dapat dikatakan valid.

Tabel 4.10
Nilai AVE Setelah Penghapusan Indikator *Loading* >0.40 - <0.60

KP	SPI	KO	AKIP
0.512	0.530	0.618	0.881

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Uji validitas kedua yaitu menguji validitas diskriminan, yang berlandaskan pada prinsip bahwa indikator suatu konstruk harus memiliki perbedaan yang jelas (*divergen*) dengan indikator dari variabel lain. Menurut Hair et al. (2017), sebuah variabel dianggap memiliki validitas diskriminan apabila indikator-indikatornya menunjukkan nilai *Loading* atau akar AVE tertinggi pada konstruknya sendiri, yang berarti variabel tersebut tervalidasi secara diskriminan ketika nilai akar AVE dapat menjelaskan variabel tersebut dengan lebih baik dibandingkan dengan variabel lain. Hasil uji validitas diskriminan per-item variabel dapat dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Pengujian Validitas Diskriminan

	KP	SPI	KO	AKIP
KP	0.697			

SPI	0.605	0.728		
KO	0.760	0.578	0.786	
AKIP	0.531	0.544	0.656	0.699

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

*Garis diagonal (*Bold*) adalah akar kuadrat AVE dari korelasi antar variabel

Pada pengujian validitas diskriminan, nilai akhir kuadrat AVE dari suatu variabel laten, dibandingkan dengan nilai korelasi secara variable laten, dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Diketahui nilai akhir kuadrat AVE dari untuk setiap variabel laten lainnya. Sehingga disimpulkan telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

4.2.2.2 Analisis Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner yang digunakan sebagai indikator dalam suatu variabel, diperlukan pengujian reliabilitas. Reliabilitas kuesioner dapat dinyatakan baik apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Secara umum, kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang $\geq 0,70$ (Hair et al., 2017). Namun, Sholihin dan Ratmono (2013) menyatakan bahwa untuk konstruk reflektif, nilai reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* antara 0,60–0,70 masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif. Tabel 4.12 menyajikan hasil uji reliabilitas variabel penelitian.

Tabel 4.12
Nilai Parameter Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
KP	0.785	0.876
SPI	0.765	0.864
KO	0.891	0.918
AKIP	0.878	0.904

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. N=45.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* untuk setiap konstruk bervariasi. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yang menunjukkan reliabilitas yang cukup baik. Variabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi adalah KO (0,891), sedangkan yang terendah

adalah SPI (0,765). Selain itu, nilai *Composite Reliability* untuk seluruh variabel juga telah memenuhi syarat, yaitu di atas 0,70, dengan nilai tertinggi pada variabel KO (0,918). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk cukup reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

4.2.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan model struktural, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menguji kesesuaian model (*model fit*). Uji ini didasarkan pada hasil pengolahan data dengan menggunakan alat analisis Warp-PLS 8.0. Menurut Kock (2018), suatu model dapat dikatakan sesuai (fit) jika memenuhi kriteria yang ditunjukkan oleh indikator seperti APC, ARS, AARS, AVIF, AFVIF, dan GoF. Pada Tabel 4.13, diperoleh nilai-nilai indikator model fit beserta *p-Value* yang dirangkum sebagai berikut.

Tabel 4.13 Model Fit dan Indeks Kualiatas

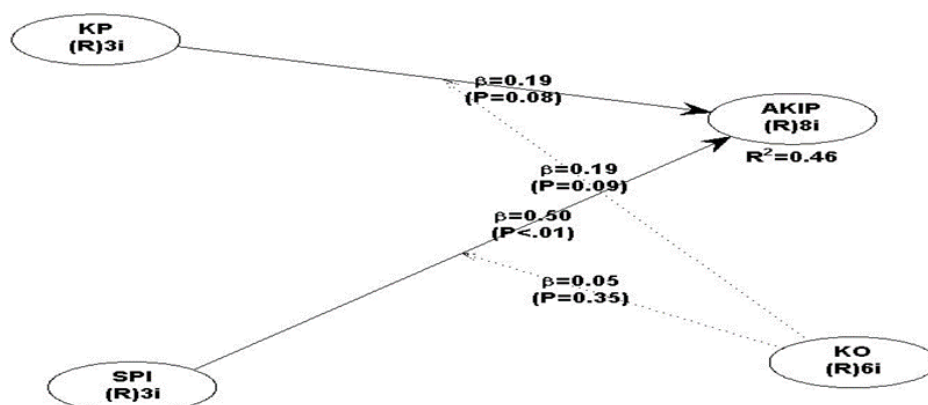
Indikator	Nilai	Syarat	Kesimpulan
<i>Average Path Coefficient</i> (APC)	0.258, P < 0.001	P harus signifikan (P < 0.05)	Diterima
<i>Average R-squared</i> (ARS)	0.487, P < 0.001	P harus signifikan (P < 0.05)	Diterima
<i>Average Adjusted R-squared</i> (AARS)	0.435, P < 0.001	P harus signifikan (P < 0.05)	Diterima
<i>Average Block VIF</i> (AVIF)	1.308	Diterima jika ≤ 5 , Idealnya ≤ 3.3	Ideal
<i>Average Full Collinearity VIF</i> (AFVIF)	2.804	Diterima jika ≤ 5 , Idealnya ≤ 3.3	Ideal
<i>Tenenhaus Gof</i> (GoF)	0.578	Kecil ≥ 0.1 , Medium ≥ 0.25 , Kuat ≥ 0.36	Model Kuat

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Tabel 4.12 menyajikan sejumlah indikator yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang diterapkan sesuai dengan fenomena yang dianalisis atau didukung oleh data. Evaluasi pertama dilakukan dengan melihat nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARS), dan *Average Adjusted R-squared* (AARS). *Goodness of Fit* (GoF) model dianggap terpenuhi jika nilai p untuk APC, ARS, dan AARS kurang dari atau sama dengan 0,05 (Kock &

Hadaya, 2018). Berdasarkan Tabel 4.13, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi kriteria fit, karena nilai p untuk APC, ARS, dan AARS semuanya lebih kecil dari $p < 0,001$.

Evaluasi berikutnya dilakukan dengan melihat nilai *Average Block VIF* (AVIF) dan *Average Full Collinearity VIF* (AFVIF) sebagai indikator multikolinearitas. Berdasarkan Kock & Hadaya (2018), nilai AVIF dan AFVIF harus ≤ 5 untuk diterima, dan idealnya ≤ 3.3 . Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel atau dimensi, yang dapat menyebabkan bias dalam hasil estimasi. Berdasarkan Tabel 4.11, nilai AVIF sebesar 1.308 dan nilai AFVIF sebesar 2.804. Kedua nilai tersebut berada di bawah ambang batas 3.3, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini. Evaluasi selanjutnya untuk menguji kesesuaian model dilakukan dengan melihat nilai *Tenenhaus Goodness of Fit* (GoF). Menurut Kock & Hadaya, (2018), model dikatakan memiliki tingkat kesesuaian kecil jika nilai $\text{GoF} \geq 0.10$, tingkat kesesuaian sedang jika nilai $\text{GoF} \geq 0.25$, dan tingkat kesesuaian besar jika nilai $\text{GoF} \geq 0.36$. Berdasarkan Tabel 4.18, nilai GoF sebesar 0.578 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kesesuaian yang tergolong sangat baik (besar), karena nilai tersebut melebihi ambang batas 0.36.



Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. N=45.

Gambar 4.1 Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi selanjutnya setelah menganalisis kesesuaian model adalah menyajikan hasil pengujian model struktural. Tahapan ini mencakup analisis nilai koefisien determinasi (*adjusted R-squared*), koefisien jalur (β), dan tingkat signifikansi (p -

Value), yang berperan penting dalam pengambilan kesimpulan dan pengujian hipotesis. Analisis model struktural juga memberikan gambaran tentang relevansi variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang dipengaruhi. Gambar 4.1 memodelkan analisis jalur untuk uji hipotesis, sedangkan Tabel 4.13 menyajikan hasil analisis hubungan antar variabel melalui pendekatan analisis jalur.

Tabel 4.14
Hasil Analisis Model Struktural

Pengaruh	P-Value	Koefisien (β)	Adj. R ²
KP -> AKIP	0.08*	0.19	0.46
SPI -> AKIP	<0.01***	0.50	0.46
KP*KO -> AKIP	0.09*	0.19	0.46
SPI*KO -> AKIP	0.35	0.05	0.46

Keterangan: KP: Komitmen Organisasi, SPI: Sistem Pengendalian Internal, KO: Komitmen Organisasi, AKIP: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. N=45, *: <0.10, **: <0.05, ***: <0.01.

Sumber : Data diolah menggunakan WarpPLS 8.0 (2025)

Hasil uji hipotesis H1, H2, H3, dan H4, dapat dilihat secara lengkap pada gambar 4.1 dan analisis jalur pada Tabel 4.14. Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasinya. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi yang ada yaitu nilai *p-Value*. Jika nilai $p < 0.01$ maka signifikan di level 1%, nilai $p < 0.05$ maka signifikan di level 5%, dan jika nilai $p < 0.10$ maka signifikan di level 10%.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Kompetensi Pegawai berpengaruh Signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kompetensi pegawai (KP) memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), dengan koefisien jalur sebesar 0.19 dan *p-Value* sebesar 0.08, serta nilai *adjusted R²* sebesar 0.46, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berkontribusi signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja.

Hipotesis 2: Sistem Pengendalian Internal berpengaruh Signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Sistem pengendalian internal (SPI) berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP), dengan koefisien jalur sebesar 0.50 dan *p-Value* sebesar 0.01, serta nilai *adjusted R²* sebesar 0.46, yang menunjukkan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang lebih baik akan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara signifikan.

Hipotesis 3: Komitmen Organisasi memoderasi hubungan antara Kompetensi Pegawai dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Interaksi antara komitmen organisasi (KO) dan kompetensi pegawai (KP) terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) signifikan, dengan koefisien jalur sebesar 0.19, *p-Value* sebesar 0.09, dan nilai *adjusted R²* sebesar 0.46, yang berarti bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi pegawai dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hipotesis 4: Komitmen Organisasi tidak memoderasi hubungan antara Sistem Pengendalian Internal dengan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Interaksi antara komitmen organisasi (KO) dan sistem pengendalian internal (SPI) terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) menunjukkan pengaruh dengan koefisien jalur sebesar 0.05, *p-Value* sebesar 0.35, dan nilai *adjusted R²* sebesar 0.46, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

4.3 Pembahasan Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.19 dan *p-Value* 0.08. Ini berarti, peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak positif pada peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota. Kompetensi pegawai meliputi kemampuan teknis, pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang memiliki

kompetensi tinggi cenderung lebih mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan yang diinginkan dengan tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi (Spencer & Spencer, 1993). Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai menjadi faktor utama dalam mencapai tingkat kinerja yang akuntabel di instansi pemerintahan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki kompetensi yang cukup, mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih transparan dan bertanggung jawab. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kharisma & Rahma, 2023; Mulyadi, 2022; Wardhana et al, 2015) kompetensi berpengaruh pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dalam konteks pemerintahan, akuntabilitas kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa pelayanan publik dilaksanakan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan perlu menekankan peningkatan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kompetensi yang mencakup berbagai aspek seperti pengambilan keputusan yang tepat, penggunaan teknologi informasi dalam pengelolaan data, serta kemampuan komunikasi yang baik dapat menjadi indikator penting dalam mencapai hasil kinerja yang optimal.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan dengan koefisien jalur sebesar 0.50 dan *p-Value* sebesar <0.01 . Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem pengendalian internal yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sistem pengendalian internal bertujuan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan cara yang transparan, efisien, dan akuntabel. Sebuah sistem pengendalian internal yang kuat mampu mencegah terjadinya penyimpangan dan penyelewengan, serta meningkatkan kinerja organisasi melalui pengawasan yang ketat dan pelaporan yang akurat (Schandl & Foster, 2019).

Penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan oleh (Kharisma & Rahma, 2023: Herawati dan Susilowati, 2020: Arens, 2014), yang menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang baik dapat memperbaiki akuntabilitas kinerja dengan meningkatkan transparansi dan akurasi dalam pelaporan. Sistem Pengendalian Internal yang baik dapat membantu menjaga jalannya operasional organisasi sesuai aturan, yang meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pengawasan yang baik melalui sistem pengendalian internal juga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan yang dapat merugikan instansi pemerintah dan masyarakat. Oleh karena itu, implementasi yang tepat dari sistem pengendalian internal dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan meningkatkan kinerja organisasi dalam melayani masyarakat.

Hipotesis ketiga menguji interaksi antara komitmen organisasi dan kompetensi pegawai terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Interaksi antara komitmen organisasi (KO) dan kompetensi pegawai (KP) terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) menunjukkan pengaruh signifikan, dengan koefisien jalur sebesar 0.19, *p-Value* sebesar 0.09, dan nilai *adjusted R²* sebesar 0.46. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi pegawai dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara signifikan pada tingkat 10%. Pengaruh moderasi ini memperkuat hubungan antara kompetensi pegawai dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan efektivitas kompetensi pegawai dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan nilai *adjusted R²* yang relatif tinggi, model ini menjelaskan 49% variabilitas dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, menegaskan bahwa faktor-faktor seperti komitmen organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi hasil kinerja secara keseluruhan.

Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar dorongan yang diberikan kepada pegawai untuk bekerja lebih optimal, berkontribusi pada pencapaian

tujuan organisasi, dan meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Komitmen organisasi yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung motivasi dan loyalitas pegawai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mengembangkan kompetensi mereka dan melaksanakan tugas-tugas dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh (Wardhana et al, 2015: Hafiz, 2017: Fitriyani, 2024), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, tetapi juga sebagai elemen kunci dalam memastikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai diterapkan menjadi hasil kinerja yang optimal.

Hipotesis keempat menguji Interaksi antara komitmen organisasi (KO) dan sistem pengendalian internal (SPI) terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) menunjukkan pengaruh yang sangat kecil, dengan koefisien jalur sebesar 0.05, *p-Value* sebesar 0.35, dan nilai *adjusted R²* sebesar 0.46. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara sistem pengendalian internal dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Komitmen sering kali kurang diperhatikan dalam penerapan kebijakan atau sistem pengendalian internal, padahal peranannya dapat memengaruhi efektivitas dan keberlanjutan implementasi kebijakan tersebut. Tanpa komitmen yang kuat dari seluruh pihak terkait, kebijakan atau sistem pengendalian internal mungkin tidak berjalan secara optimal, sehingga tujuan yang diharapkan sulit tercapai. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah bahwa komitmen organisasi pegawai pemerintah tidak selalu dapat diukur atau dipengaruhi langsung oleh keberadaan sistem pengendalian internal. Faktor lain, seperti keterikatan kontrak kerja dan budaya organisasi, juga dapat memengaruhi tingkat komitmen mereka. Dalam beberapa kasus, pegawai yang memiliki komitmen tinggi mungkin tetap berkontribusi secara optimal meskipun sistem pengendalian internal tidak sepenuhnya berjalan dengan baik. Sebaliknya,

pegawai dengan tingkat komitmen yang rendah mungkin tetap menunjukkan kinerja yang tidak optimal meskipun sistem pengendalian internal telah diterapkan dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma et al, (2021) yang menyatakann bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.