



Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Sakip Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Di Kota Pekanbaru

The Effect Of Internal Control System, Technology Use, And Work Motivation On Sakip With Organizational Commitment As A Moderating Variable In Pekanbaru City

M.Zahari Wardani¹, Taufeni Taufik², Nur Azlina^{3*}

^{1,2,3}Universitas Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pekanbaru

Email: *nur.azlina@lecturer.unri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: 03 Mei 2026

Accepted: 19 Juni 2026

Published: 26 Juni 2026

Keywords: *Internal Control System, Technology Utilization, Work Motivation, Government Agency Performance Accountability System, and Organizational Commitment.*

DOI: 10.37859/jae.v16i1.11406

JEL Classification: M41; M48.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Di Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah Mix metode penelitian yang dilakukan secara Kuantitatif dan Kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah OPD Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 140 responden dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel secara Sampel Jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS4 untuk mengolah data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi, Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, adapun komit men organisasi berhasil memperkuat hubungan antara Sistem Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sedangkan Komitmen Organisasi tidak berhasil memperkuat hubungan antara Pemanfaatan Teknologi berpengaruh terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

This study aims to determine the Effect of Internal Control Systems, Technology Utilization, and Work Motivation on the Performance Accountability System of Government Agencies with Organizational Commitment as a Moderating Variable in Pekanbaru City. The research method used is Mix method research conducted quantitatively and qualitatively. The population in this study is the OPD of Pekanbaru City Government Agencies. The sample in this study amounted to 140 respondents using a sample collection technique using Saturated Samples. Data analysis was carried out using SmartPLS4 software to process the data. The results of this study indicate that the variables of Internal Control Systems, Technology Utilization, and Work Motivation have an effect on the Performance Accountability System of Government Agencies, while organizational commitment succeeded in strengthening

the relationship between Internal Control Systems and Work Motivation affecting the Performance Accountability System of Government Agencies while Organizational Commitment did not succeed in strengthening the relationship between Technology Utilization affecting the Performance Accountability System of Government Agencies.

©JAE-UMRI 2026

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah menggunakan kerangka kerja terpadu yang dikenal sebagai SAKIP untuk mempublikasikan data kinerja mereka kepada negara dan masyarakat umum. Banyak daerah telah berhasil menerapkan SAKIP meskipun menghadapi berbagai kendala. Aplikasi terpadu yang memungkinkan masyarakat untuk memantau dan memberikan umpan balik langsung telah memungkinkan pemerintah daerah di DKI Jakarta untuk berhasil meningkatkan transparansi kinerja. Berkat penghematan anggaran sebesar Rp 300 miliar, Kabupaten Lebak di Banten mampu meningkatkan skor SAKIP-nya dari BB menjadi A pada tahun 2019. Satu-satunya daerah di luar Jawa yang menerima peringkat A adalah Kabupaten Banggai, yang terletak di Sulawesi Tengah. Banggai diubah menjadi destinasi wisata unggulan dengan menginvestasikan uang yang dihemat di sektor pariwisata. Berkat pelatihan berkelanjutan dan kerja sama yang efisien antar organisasi pemerintah daerah, Kabupaten Ngawi di Jawa Timur telah mempertahankan peringkat A selama lima tahun terakhir.

Kota Pekanbaru telah mempertahankan peringkat B selama lima tahun berturut-turut (2020–2024) dalam skor SAKIP-nya. Kinerja yang stabil ini mencerminkan bahwa akuntabilitas Pemerintah Kota Pekanbaru relatif kuat dan stabil, namun belum menunjukkan kemajuan yang signifikan menuju klasifikasi yang lebih tinggi seperti BB atau A. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun upaya perbaikan sedang dilakukan, masih diperlukan peningkatan manajemen kinerja, perencanaan, pelaporan, dan implementasi reformasi birokrasi yang komprehensif untuk evaluasi SAKIP yang lebih baik. Bagan penilaian SAKIP untuk Kota Pekanbaru dari tahun 2020 hingga 2024 disajikan di bawah ini.

Table 1. Nilai SAKIP Kota Pekanbaru Tahun 2020-2024

No	Year	Nilai SAKIP
1	2020	B
2	2021	B
3	2022	B
4	2023	B
5	2024	B

Sumber: Gerai Sakip, 2026

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP, 18 OPD menerima nilai B atau lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa cara PHK tersebut mengelola kinerjanya belum sepenuhnya efektif. Meskipun mereka berupaya menggunakan SAKIP, masih banyak area yang perlu ditingkatkan, terutama dalam menggabungkan perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja. Faktor-faktor yang mendukung SAKIP meliputi SAKIP, penggunaan teknologi, motivasi staf, dan komitmen terhadap organisasi, yang bersama-sama meningkatkan efektivitas SAKIP.

SAKIP memainkan peran vital dalam SAKIP. Sistem ini sangat penting dalam menjamin keakuratan metrik kinerja dan informasi yang berkontribusi pada pengembangan SAKIP. Menurut teori stewardship, SAKIP berfungsi bukan hanya sebagai proses teknis tetapi juga sebagai mekanisme etis dan organisasi yang mempromosikan nilai-nilai pelayanan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Setyaningrum (2024), Nurkhasanah dan Habibah (2023), dan Putri, (2024) menunjukkan bahwa SAKIP memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap SAKIP. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa:

H1: SAKIP mempengaruhi SAKIP.

Implementasi teknologi secara signifikan meningkatkan efisiensi proses pemantauan dan evaluasi. Dengan sumber daya seperti dashboard dan sistem pelaporan otomatis, para pemimpin di dalam instansi dapat secara konsisten memantau metrik kinerja dan mengatasi inisiatif apa pun yang gagal memenuhi

tujuannya Liang dkk. (2021). Telah dibuktikan bahwa teknologi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas SAKIP di dalam instansi pemerintah. Perspektif ini sejalan dengan teori *stewardship*, yang menyatakan bahwa teknologi tidak hanya bertindak sebagai alat pemantauan tetapi juga menumbuhkan kepercayaan dan memberdayakan pejabat sebagai pelayan publik yang secara inheren ingin bertindak secara bertanggung jawab dan berkonsentrasi pada hasil. Bukti dari penelitian oleh Sahoo, Kumar, dan Upadhyay (2023) menyatakan *Green Knowledge Management* dan *Green Technology Innovation* memiliki keterkaitan yang saling mendukung dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi pemerintah. *Green Knowledge Management* berperan dalam mengelola, menyebarkan, dan memanfaatkan pengetahuan terkait praktik-praktik ramah lingkungan sehingga mendorong terciptanya *Green Technology Innovation* berupa penerapan teknologi yang lebih efisien, efektif, dan berkelanjutan. Dalam konteks Pemerintah Kota Pekanbaru, kedua konsep tersebut relevan dengan instrumen evaluasi administratif Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mencakup aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan capaian kinerja. memperkuat gagasan ini, menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi berdampak positif pada SAKIP. Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa:

H2: Penggunaan teknologi berdampak terhadap SAKIP.

Motivasi kerja sangat penting untuk mendorong pekerja membuat rencana praktis untuk kinerja mereka, menetapkan tujuan yang sesuai, dan fokus pada penyelesaian tugas dengan sukses. Karyawan yang sangat termotivasi lebih cenderung mengambil inisiatif, bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan bertujuan untuk berkinerja baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Syamsiah dkk. 2020). Gagasan ini terhubung dengan teori *stewardship*, yang menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi akan bertindak dengan cara yang selaras dengan tujuan utama organisasi. Studi yang dilakukan oleh Syamsiah dkk, (2020) dan Yusuf dan Sani, (2018) mendukung pandangan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap SAKIP. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa:

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap SAKIP.

Komitmen yang kuat terhadap organisasi meningkatkan efektivitas SAKIP, karena setiap divisi dalam organisasi bertujuan untuk menerapkan pengendalian internal bukan hanya sebagai tugas birokrasi tetapi sebagai bagian penting dari budaya yang berorientasi pada hasil (Pratiwi, Martono, dan Mahmud 2022). Ide ini sesuai dengan Teori Tata Kelola, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tanggung jawab dan loyalitas pekerja yang bertindak sebagai pendukung setia tujuan lembaga. Dengan demikian, ketika SAKIP didukung oleh komitmen yang kuat, implementasi SAKIP menjadi lebih efektif karena dilakukan dengan kesadaran, kejujuran, dan fokus pada pencapaian hasil. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Made dkk. (2020) dan Kahar dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat memperkuat hubungan yang baik antara SAKIP dan SAKIP. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa:

H4: Komitmen Organisasi secara efektif memperkuat hubungan positif antara SAKIP dan SAKIP.

Keberhasilan penggunaan teknologi tidak hanya bergantung pada ketersediaan alat digital; hal ini sangat dipengaruhi oleh orang-orang yang terlibat dan budaya organisasi. Dalam situasi ini, komitmen organisasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi bagaimana penggunaan teknologi berkaitan dengan keberhasilan implementasi SAKIP. Komitmen organisasi menunjukkan seberapa terlibat dan bertanggung jawabnya para pemimpin dan seluruh bagian organisasi dalam menggunakan teknologi dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan akuntabilitas (Finandoyo 2021). Hal ini sesuai dengan Teori *Stewardship*, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan motivasi intrinsik karyawan untuk menunjukkan tanggung jawab dan loyalitas terhadap tujuan organisasi. Ketika adopsi teknologi didukung oleh komitmen yang kuat, karyawan umumnya lebih aktif dan konsisten dalam menggunakan sistem berbasis teknologi untuk meningkatkan akuntabilitas dalam kinerja. Penelitian Made et al. (2020) dan Kahar et al. (2022) mendukung gagasan ini, menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan hubungan positif antara SAKIP dan SAKIP. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa:

H5: Komitmen organisasi secara efektif memperkuat hubungan positif antara Pemanfaatan Teknologi dan SAKIP.

Motivasi kerja memainkan peran penting dalam seberapa baik kinerja pegawai negeri sipil dalam kaitannya dengan implementasi SAKIP. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk mencapai sesuatu dan rasa tanggung jawab, serta faktor eksternal seperti penghargaan dan peluang untuk pertumbuhan karir. Meskipun karyawan merasa sangat termotivasi, kurangnya budaya organisasi

yang bersatu dan berdedikasi dapat menyebabkan implementasi SAKIP yang buruk. Di sisi lain, ketika pekerja yang termotivasi merupakan bagian dari kelompok yang menghargai kerja tim dan tujuan bersama, implementasi SAKIP menjadi jauh lebih efektif dan menyeluruh (Mudrikah dan Ali 2023).

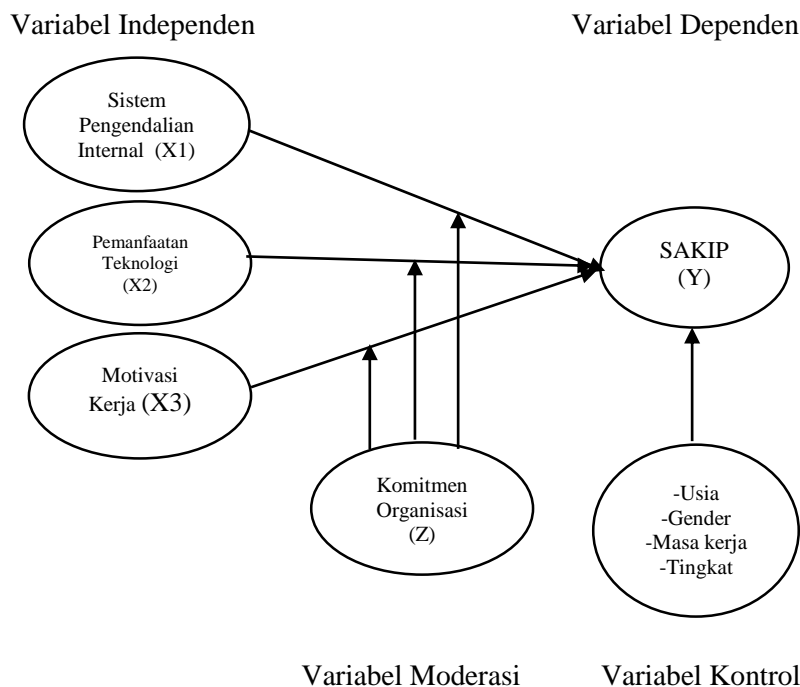
Hubungan dengan Teori Manajer menunjukkan bahwa kita dapat memandang karyawan sebagai manajer organisasi, yang termotivasi untuk memprioritaskan kepentingan institusi di atas kepentingan pribadi mereka. Konsep ini didukung oleh studi dari Windarti dkk. (2023) dan Mudrikah dan Ali (2023), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dapat meningkatkan hubungan yang bermanfaat antara Motivasi Kerja dan SAKIP. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa:

H6: Komitmen Organisasi secara efektif memperkuat hubungan positif antara Motivasi Kerja dan SAKIP.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, paradigma interpretif dan desain studi kasus. Paradigma interpretif ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menafsirkan mana, pemahaman, serta praktik akuntansi keberlanjutan yang dikonstruksi oleh para pelaku BUMDes dalam konteks sosial dan budaya desa. Melalui paradigma ini, realitas dipandang sebagai sesuatu yang bersifat subjektif dan dibentuk melalui interaksi sosial (Creswell, 2015), sehingga peneliti dapat menggali bagaimana para pengelola dan pemangku kepentingan memaknai akuntabilitas serta keberlanjutan dalam praktik pengelolaan BUMDes. Selanjutnya jenis studi kasus yang digunakan adalah studi kasus dengan instrumen tunggal (*single instrumental case study*). Jenis ini berfokus pada satu isu atau pusat perhatian saja. Untuk mengilustrasikan isu tersebut, hanya digunakan satu kasus yang terbatas. Maka pada penelitian ini, isu utama yang dikaji adalah pemaknaan akuntabilitas keberlanjutan dengan BUMDes di Desa Danau Redan, Teluk Pandan, Kutai Timur sebagai kasus Tunggal yang dianalisis secara mendalam. Pendekatan tersebut digunakan untuk menggali secara komprehensif praktik, nilai, serta proses sosial yang membentuk pemaknaan akuntabilitas keberlanjutan BUMDes dalam konteks organisasi desa.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Lembaga-lembaga pemerintah di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dipilih sebagai lokasi penelitian. Populasi terdiri dari tiga puluh tiga instansi pemerintah di Kota Pekanbaru. Sebanyak 165 sampel digunakan dalam penelitian ini. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah purposive sampling. Pendekatan metode campuran diadopsi, mengintegrasikan teknik kuantitatif dan kualitatif dalam satu upaya penelitian. Tujuan dari desain konvergen adalah untuk menggabungkan temuan dari analisis data kualitatif dan kuantitatif. Untuk penelitian kuantitatif, digunakan data primer dan sekunder. Data primer didefinisikan sebagai informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber asli, seperti partisipan penelitian, melalui metode seperti survei, wawancara, atau observasi.

Dalam penelitian kualitatif tentunya memiliki informan dalam penelitian, adapun data dari informan-informan sebagai berikut :

Table 2. Instrumen Penelitian

No.	Kode	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan	Jabatan
1.	IK	P	55	S3	Kabag Organisasi
2.	IU	P	52	S1	Analisis Kebijakan ahli Muda
3.	IP	P	38	S1	Staff (PNS)

Berdasarkan karakteristik informan, penelitian melibatkan tiga orang responden yang seluruhnya berjenis kelamin perempuan. Dari segi pendidikan, satu informan memiliki kualifikasi pendidikan doktor (S3) dan dua informan berpendidikan sarjana (S1). Adapun jabatan yang diemban meliputi Kepala Bagian Organisasi, Analisis Kebijakan Ahli Muda, dan staf PNS.

Pengolahan data penelitian dilakukan dengan triangulasi dengan cara :

1. Triangulasi Sumber

Dilakukan dengan cara membandingkan wawancara dengan mengecek kembali informasi yang diperoleh melalui narasumber yang berbeda yaitu bagian yang bertugas atas SAKIP

2. Triangulasi metode

Melakukan perbandingan dengan hasil wawancara yang diperoleh dari informan dengan hasil observasi.

3. Triangulasi data

Dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh, meminta respon dari informan berupa saran dan informasi lalu membandingkan dengan teori.

Table 3. Instrumen Penelitian

No	Jenis Variabel	Ukuran	Skala Pengukuran
1	SAKIP (Y)	Perencanaan Kinerja (Planning), Pengukuran Kinerja (Performance Measurement), Pelaporan Kinerja, Evaluasi (Pratiwi, Martono, and Mahmud 2022)	Ordinal
2	SPI (X1)	Kerangka Tata Kelola, Evaluasi Risiko, Tindakan Manajemen, Data dan Interaksi, Pengawasan (Kahar dkk. 2022)	Ordinal
3	Pemanfaatan Teknologi (X2)	Ketersediaan Infrastruktur Teknologi, Penggunaan Sistem Informasi, Kemampuan dan Literasi Teknologi, Efisiensi dan Produktivitas, Peningkatan Kualitas Layanan (Made et al. 2020)	Ordinal
4	Motivasi Kerja (X3)	Persyaratan Tubuh, Persyaratan Keamanan, Persyaratan Komunitas, Persyaratan Rasa Hormat, Persyaratan Pertumbuhan Pribadi (Mudrikah dan Ali 2023)	Ordinal
5	Komitmen organisasi (Z)	Dedikasi Emosional, Dedikasi Berkelanjutan, Dedikasi Moral (Nurkhasanah and Habibah 2023)	Ordinal

Analisis data untuk penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.3. Kerangka pembelajaran mengintegrasikan moderasi dengan menggunakan SmartPLS

untuk menganalisis data dan memprediksi hubungan antar variabel dalam model. Proses ini juga menilai bagaimana variabel moderasi memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis deskriptif pertama kali dilakukan untuk menguraikan fitur data. Setelah itu, model eksternal dinilai, yang meliputi pengecekan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, analisis data menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk mengevaluasi model internal melalui koefisien determinasi dan koefisien jalur. Fase terakhir melibatkan pengujian hipotesis untuk memahami interrelasi antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meskipun Pemerintah Kota Pekanbaru telah melaksanakan berbagai upaya perbaikan dalam penerapan SAKIP, nilai yang diperoleh masih menunjukkan kecenderungan stagnan dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja belum berjalan secara optimal, yang tercermin dari masih terbatasnya koordinasi antar perangkat daerah, belum optimalnya pemanfaatan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan, serta belum terintegrasinya pengelolaan data dan pelaporan kinerja secara menyeluruh. Akibatnya, efektivitas pencapaian tujuan organisasi dan perbaikan kinerja berkelanjutan belum dapat diwujudkan secara maksimal.

Model Pengukuran (Hasil Uji Outer Model)

Convergent Validity

Validitas konvergen adalah bagian dari pengecekan seberapa akurat suatu model pengukuran, yang berfokus pada seberapa baik indikator reflektif benar-benar menunjukkan ide yang sedang dievaluasi. Pengecekan ini dilakukan dengan melihat seberapa kuat hubungan antara indikator dan konsep tersembunyi, yang ditunjukkan oleh nilai AVE.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal	0,664	Valid
Pemanfaatan Teknologi	0,627	Valid
Motivasi kerja	0,607	Valid
SAKIP	0,634	Valid
Komitmen Organisasi	0,722	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, nilai setiap variabel penelitian melebihi 0,5, yang mengindikasikan bahwa semua variabel valid dan memenuhi kriteria pengujian.

Validity Discriminant

Sejauh mana temuan pengukuran suatu konsep berbeda dari temuan pengukuran konsep teoritis lainnya dikenal sebagai validitas diskriminan. Secara khusus, validitas diskriminan memastikan bahwa setiap ide dari variabel laten atau konstruk berbeda dari variabel laten lainnya. Hasil evaluasi ini, yang dilakukan menggunakan eksperimen cross-loading, dirangkum di bawah ini:

Tabel 3. Hasil uji Cross loading

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0,748	0,574	0,553	0,555	0,537
X1.2	0,826	0,501	0,437	0,480	0,536
X1.3	0,840	0,645	0,461	0,562	0,638
X1.4	0,745	0,521	0,458	0,430	0,731
X1.5	0,831	0,591	0,567	0,571	0,607
X1.6	0,855	0,609	0,537	0,586	0,590
X1.7	0,860	0,681	0,636	0,682	0,648
X1.8	0,822	0,565	0,529	0,536	0,589
X1.9	0,854	0,682	0,499	0,606	0,661
X1.10	0,846	0,705	0,616	0,696	0,641
X1.11	0,774	0,579	0,511	0,560	0,584

X1.12	0,790	0,541	0,431	0,513	0,604
X1.13	0,817	0,578	0,484	0,548	0,561
X1.14	0,790	0,609	0,550	0,538	0,606
X2.1	0,496	0,732	0,487	0,477	0,520
X2.2	0,677	0,821	0,580	0,684	0,551
X2.3	0,665	0,853	0,585	0,725	0,577
X2.4	0,578	0,774	0,573	0,551	0,518
X2.5	0,491	0,796	0,563	0,584	0,488
X2.6	0,639	0,817	0,575	0,742	0,522
X2.7	0,518	0,750	0,574	0,527	0,572
X3.1	0,476	0,579	0,787	0,608	0,423
X3.2	0,551	0,543	0,783	0,602	0,555
X3.3	0,474	0,572	0,764	0,603	0,418
X3.4	0,540	0,539	0,801	0,613	0,566
X3.5	0,592	0,607	0,790	0,714	0,476
X3.6	0,393	0,458	0,718	0,542	0,331
X3.7	0,503	0,568	0,843	0,631	0,541
X3.8	0,542	0,545	0,780	0,653	0,468
X3.9	0,482	0,623	0,802	0,664	0,411
X3.10	0,483	0,533	0,806	0,581	0,548
Y1	0,658	0,778	0,593	0,789	0,560
Y2	0,540	0,721	0,704	0,870	0,415
Y3	0,563	0,514	0,607	0,766	0,495
Y4	0,593	0,701	0,597	0,767	0,533
Y5	0,513	0,674	0,655	0,843	0,387
Y6	0,562	0,563	0,629	0,786	0,524
Y7	0,556	0,559	0,656	0,754	0,489
Y8	0,543	0,684	0,651	0,840	0,402
Y9	0,515	0,494	0,568	0,756	0,477
Y10	0,590	0,567	0,701	0,791	0,548
Y11	0,518	0,654	0,629	0,814	0,364
Y12	0,534	0,673	0,621	0,822	0,407
Y13	0,575	0,548	0,625	0,801	0,524
Z1	0,565	0,501	0,425	0,454	0,821
Z2	0,562	0,512	0,442	0,454	0,820
Z3	0,688	0,639	0,580	0,536	0,878
Z4	0,720	0,637	0,600	0,559	0,878
Z5	0,529	0,495	0,411	0,452	0,806
Z6	0,702	0,611	0,570	0,505	0,876

Sumber : Data olahan SmartPLS, 2026

Inner Model

Tabel 5. Hasil uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
SAKIP	0,786	0,768

Sumber: Data Olahan SmartPLS,2026

Tabel yang ditampilkan menunjukkan bahwa nilai R-squared untuk variabel SAKIP adalah 0,786. Ini berarti kita dapat mengatakan bahwa SAKIP memiliki nilai R-squared yang kuat.

Pengujian kesesuaian model dilakukan untuk menilai kesesuaian model yang dianalisis. Penilaian ini memerlukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja model, khususnya melalui pemeriksaan hasil NFI. Nilai NFI mencerminkan persentase kesesuaian untuk model yang diperiksa. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji Model Fit

Keterangan	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,083	0,083
d _{ULS}	10,178	10,120
d _G	9,969	10,083
Chi-square	5483,297	5478,709
NFI	0,496	0,496

Sumber: Data Olahan SmartPLS,2026

Skor NFI sebesar 0,496 dari uji Model Fit menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang dapat diterima. Skor ini menunjukkan bahwa model tersebut menjelaskan hampir 49,6% data secara lebih efektif daripada model nol.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Path Coefficients

Hubungan antar variabel yang berhubungan langsung dievaluasi menggunakan analisis koefisien jalur. Korelasi positif ditunjukkan oleh skor lebih besar dari nol. Skor di bawah nol menunjukkan hubungan terbalik antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 7. Hasil uji Path Coefficients

Keterangan	Y
SAKIP terhadap SAKIP	0,202
Pemanfaatan Teknologi terhadap SAKIP	0,406
Motivasi kerja terhadap SAKIP	0,445
SAKIP terhadap SAKIP dimoderasi Komitmen Organisasi	-0,154
Pemanfaatan Teknologi terhadap SAKIP dimoderasi Komitmen Organisasi	-0,126
Motivasi kerja terhadap SAKIP dimoderasi Komitmen Organisasi	0,218
Usia terhadap SAKIP	-0,034
Gender terhadap SAKIP	0,013
Masa kerja terhadap SAKIP	-0,094
Tingkat Pendidikan terhadap SAKIP	0,006

Sumber : Data Olahan SmartPLS,2026

Hasil yang disajikan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa, dari sepuluh faktor yang terkait erat, enam menunjukkan nilai positif. Nilai positif menandakan efek satu arah, artinya ketika faktor independen meningkat, faktor dependen, yaitu SAKIP, juga akan meningkat. Dengan demikian, peningkatan dalam SAKIP, Penggunaan Teknologi, dan Motivasi Kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja SAKIP.

Uji Statistik T

Uji statistik t dilakukan untuk mengevaluasi signifikansi dampak faktor eksternal terhadap faktor internal secara keseluruhan. Nilai statistik t yang diperlukan harus lebih besar dari 1,96, dan nilai p harus kurang dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji T-Statistic

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
SAKIP terhadap SAKIP	0,202	0,221	0,087	2,324	0,010
Pemanfaatan Teknologi terhadap SAKIP	0,406	0,423	0,096	4,224	0,000
Motivasi kerja terhadap SAKIP	0,445	0,399	0,133	3,349	0,000

SAKIP terhadap SAKIP dimoderasi Komitmen Organisasi	-0,154	-0,157	0,085	1,815	0,035
Pemanfaatan Teknologi terhadap SAKIP dimoderasi Komitmen Organisasi	-0,126	-0,111	0,080	1,576	0,058
Motivasi kerja terhadap SAKIP dimoderasi Komitmen Organisasi	0,218	0,200	0,107	2,044	0,021
Usia terhadap SAKIP	-0,034	-0,030	0,041	0,821	0,206
Gender terhadap SAKIP	0,013	0,013	0,042	0,297	0,383
Masa Kerja terhadap SAKIP	-0,094	-0,099	0,047	2,015	0,022
Tingkat Pendidikan terhadap SAKIP	0,006	0,005	0,043	0,131	0,448

Sumber : Data Olahan SmartPLS,2026

Hasil uji statistik t pada variabel yang secara langsung mempengaruhi situasi ditunjukkan pada tabel di atas. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga hipotesis tersebut diterima. Peran Komitmen Organisasi sebagai variabel moderator menunjukkan temuan yang beragam. Meskipun pengaruh SAKIP dan Motivasi Kerja terhadap SAKIP dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi, pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap SAKIP tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasi, karena nilai p-nya melebihi 0,05. Selain itu, karena nilai statistik t di bawah 1,96 dan nilai p di atas 0,05, Lama Masa Kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap SAKIP ketika dianggap sebagai variabel kontrol, sedangkan Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan tidak.

Dampak SAKIP terhadap SAKIP Instansi Pemerintah

Pengujian data yang dilakukan melalui penelitian kuantitatif menghasilkan statistik T SAKIP sebesar 2,324 dan nilai P sebesar 0,010. Hasil ini menunjukkan bahwa SAKIP secara signifikan mempengaruhi SAKIP di Pemerintah Kota Pekanbaru. Pengaruh SAKIP terhadap SAKIP terlihat dari hasil penelitian metode campuran ini. Sebuah studi oleh Ira, Hendrian, dan Husnatarina (2023) menemukan bahwa SAKIP meningkatkan disiplin dan akuntabilitas di antara pejabat pemerintah dalam memenuhi peran dan tanggung jawab organisasi mereka. Pemerintah daerah didorong untuk menjaga disiplin dalam mendokumentasikan pencapaian kinerja mereka melalui pengendalian yang konsisten, yang juga mendorong transparansi dan akuntabilitas yang lebih besar dalam manajemen kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Setyaningrum (2024), Nurkhasanah dan Habibah (2023), dan Putri (2024) mendukung temuan bahwa SAKIP berdampak positif terhadap SAKIP, sejalan dengan kesimpulan mereka.

Dampak Penggunaan Teknologi pada SAKIP Instansi Pemerintah

Berdasarkan analisis data kuantitatif, Penggunaan Teknologi menghasilkan nilai P sebesar 0,000 dan statistik T sebesar 4,224. Penggunaan Teknologi telah terbukti memiliki dampak pada SAKIP Pemerintah Kota Pekanbaru. Studi ini, yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, mengilustrasikan bagaimana SAKIP memengaruhi SAKIP. Menurut Made dkk. (2020), penggunaan teknologi dalam SAKIP meningkatkan efisiensi pengendalian internal, mendorong kerja sama antar kelompok kerja, dan menjamin bahwa data kinerja diproses dan dilaporkan dengan cepat dan akurat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Sahoo, Kumar, dan Upadhyay 2023) dan (Alminanda Marfuah 2018) bahwa penggunaan teknologi memiliki pengaruh positif terhadap SAKIP.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap SAKIP Organisasi Pemerintah

Analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki statistik T sebesar 3,349 dengan nilai P sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kerangka kerja Motivasi Kerja dalam Pemerintah Kota Pekanbaru secara signifikan mempengaruhi SAKIP. Penelitian ini menggunakan metode campuran yang mengilustrasikan pengaruh SAKIP terhadap dirinya sendiri. Windarti dkk. (2023) menemukan dalam penelitian mereka bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Efektivitas SAKIP di entitas pemerintah meningkat ketika motivasi karyawan meningkat. Penelitian oleh Syamsiah dkk. (2020) dan Yusuf dan Sani (2018) memperkuat gagasan bahwa Motivasi Kerja berdampak pada SAKIP, sejalan dengan temuan ini.

Dampak Mekanisme Pengendalian Internal terhadap SAKIP Badan Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Moderator

Berdasarkan hasil analisis data numerik, jelas bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi sistem pengendalian internal, menghasilkan statistik T sebesar 1,815 dan nilai P sebesar 0,035. Hasil penelitian metode campuran ini menunjukkan bagaimana sistem pengendalian internal mempengaruhi SAKIP. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana, Anismadiyah, dan Soepandi pada tahun 2020 menunjukkan bahwa SAKIP yang kuat, dipadukan dengan komitmen organisasi yang kuat, membantu instansi pemerintah mengatasi berbagai tantangan dalam mengelola kinerja, seperti perbedaan interpretasi tujuan, keterbatasan sumber daya, dan perubahan kebijakan. Klaim ini didukung oleh studi dari Made dkk. pada tahun 2020 dan Kahar dkk. pada tahun 2022, yang mengungkapkan bahwa Komitmen Organisasi dapat meningkatkan hubungan positif antara Sistem Pengendalian Internal dan SAKIP.

Dampak Adopsi Teknologi terhadap SAKIP di Badan Pemerintah, Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berperan sebagai moderator untuk Adopsi Teknologi, menghasilkan statistik T sebesar 1,576 dan nilai P sebesar 0,058. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memperkuat hubungan antara Adopsi Teknologi dan SAKIP di Pemerintah Kota Pekanbaru. Menurut penelitian Wiska dan Zetra (2022), meskipun sistem dan aplikasi informasi digital membantu dalam pelacakan dan pelaporan kinerja, komitmen organisasi tidak selalu menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan teknologi tersebut. Temuan ini konsisten dengan temuan Made dkk. (2020) dan Kahar dkk. (2022), yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi tidak meningkatkan hubungan positif antara Adopsi Teknologi dan SAKIP.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap SAKIP di Badan Pemerintah Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Terkait dampak Motivasi Kerja terhadap SAKIP di Instansi Pemerintah, analisis kuantitatif lebih lanjut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berfungsi sebagai moderator untuk Motivasi Kerja, menghasilkan statistik T sebesar 2,044 dan nilai P sebesar 0,021. Hasil dari studi metode campuran ini menggarisbawahi pengaruh SAKIP terhadap kinerjanya sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Kahar dkk. (2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi tetapi komitmen organisasional yang lemah cenderung melaksanakan tugas mereka dengan cara yang lebih rutin dan birokratis, yang menyebabkan implementasi SAKIP yang kurang efektif. Hal ini sejalan dengan temuan dari Windarti dkk. (2023) dan Mudrikah dan Ali (2023), yang menekankan bahwa Komitmen Organisasi dapat meningkatkan hubungan positif antara Motivasi Kerja dan SAKIP.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SAKIP tidak hanya ditentukan oleh mekanisme administratif, tetapi juga oleh dinamika perilaku birokrasi yang berkembang dalam organisasi pemerintah. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa nilai-nilai motivasi pelayanan publik akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja apabila didukung oleh komitmen organisasi yang kuat dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Sebaliknya, ketika pelaksanaan SAKIP masih dipandang sebagai kewajiban administratif semata, maka potensi motivasi individu untuk mendorong perbaikan kinerja menjadi kurang optimal. Temuan ini memperluas pemahaman Teori Public Service Motivation dan Teori Komitmen Organisasi dengan menunjukkan bahwa efektivitas kedua konsep tersebut sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, khususnya tingkat kolaborasi, integrasi kerja antarunit, dan orientasi kinerja yang berkembang dalam birokrasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SAKIP memerlukan perubahan paradigma dari sekadar kepatuhan terhadap regulasi menuju budaya kinerja yang menekankan akuntabilitas, kolaborasi, dan penciptaan nilai publik secara berkelanjutan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Kota Pekanbaru disarankan untuk memperkuat implementasi SAKIP melalui integrasi sistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja berbasis digital yang dapat digunakan secara bersama oleh seluruh OPD guna mengurangi duplikasi data dan meningkatkan kualitas monitoring kinerja. Selain itu, perlu dilakukan penguatan budaya kinerja melalui program internalisasi SAKIP secara berkala, seperti coaching clinic, forum evaluasi lintas OPD,

dan pemberian penghargaan berbasis capaian kinerja untuk mendorong motivasi kerja dan komitmen organisasi yang lebih substantif. Pemerintah Kota Pekanbaru juga perlu mengoptimalkan pemanfaatan pegawai yang memiliki masa kerja lebih panjang sebagai mentor atau pendamping bagi pegawai yang lebih baru dalam proses penyusunan dan pengelolaan kinerja. Di samping itu, evaluasi kinerja OPD sebaiknya tidak hanya berfokus pada kelengkapan dokumen administrasi, tetapi juga pada tingkat kolaborasi antar-OPD dan pencapaian outcome program, sehingga implementasi SAKIP tidak lagi sekadar memenuhi kewajiban administratif, melainkan menjadi instrumen peningkatan kinerja dan akuntabilitas pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Finandoyo, Rikki. 2021. "Komitmen Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kota Padang."
- Ira, Ira Nurani Aisyah, Hendrian Hendrian, and Fitri Husnatarina. 2023. "Komunikasi, Kompetensi Dan Iklim Kerja Terhadap Capaian Kinerja SAKIP Melalui Komitmen Kerja."
- Ismi Setyaningrum, Latifa. 2024. "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Sistem Pengendalian Intern, Kapasitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Opd Kota Palu)."
- Kahar, Kartini, Jamaluddin Majid, Della Fadhilatunisa, Universitas Islam, and Negeri Alauddin Makassar. 2022. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi.*
- Liang, Yikai, Weijie Wang, Kunxiang Dong, Guijie Zhang, and Guijie Qi. 2021. "Adoption of Mobile Government Cloud from the Perspective of Public Sector."
- Made, Gusti, Indra Satriawan, Gusti Ayu, Ketut Rencana, and Sari Dewi. 2020. "Komitmen Organisasi Memoderasi Pengaruh Pengendalian Intern, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kualitas Laporan Keuangan."
- Mardiana, Sri, Vega Anismadiyah, and Amun Soepandi. 2020. *8 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan.*
- Mudrikah, Fika, and Karnila Ali. 2023. "Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Dan Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderasi(Studi Pada Skpd Kabupaten Lampung Timur)."
- Nurkhasanah, Yeni, and Muzayyidatul Habibah. 2023. "Determinan Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi."
- Pratiwi, Silvi, S Martono, and Amir Mahmud. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Implementasi SAKIP Pada Perguruan Tinggi Negeri."
- Sahoo, Saumyanjan, Anil Kumar, and Arvind Upadhyay. 2023. "How Do Green Knowledge Management and Green Technology Innovation Impact Corporate Environmental Performance? Understanding the Role of Green Knowledge Acquisition."
- Windarti, Sriyani, Dian Ekawaty, Nurmulia N Wunaini, and Fadillah Al-Afiana Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar. 2023. "Pengaruh Public Service Motivation Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Syekh Yusuf Kabupaten Gowa The Influence of Public Service Motivation on The Performance of Nurses at The Syekh Yusuf Hospital, Gowa Regency."
- Wiska, Nofal, and Aidinil Zetra. 2022. *Motivasi Pelayanan Publik Dalam Peningkatan Kinerja Pelayanan Di Camat Padang Timur.*
- Yusuf, Yahaya, and Mohammed Sani. 2018. "Working Capital Management Policy and The Financial Performance of Food and Beverages Companies in Nigeria."