



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PERGURUAN TINGGI NEGERI PARIWISATA

Ni Putu Ayu Nirvana Setyawati¹ Ni Made Dwi Ratnadi² A.A.G.P Widanaputra³ Gayatri⁴

Article history:

Submitted: 19 Januari 2022

Revised: 26 Januari 2022

Accepted: 30 Januari 2022

Keywords:

Government Apparatus

Competence;

Clarity of Budget Targets;

Accountability For

Performance;

Organizational Commitment

Abstract

This study was conducted to discuss Performance Accountability in State Tourism Universities (PTNP). The purpose of this study is to prove organizational commitment as a moderating variable has an effect on the competence of government officials and the clarity of budget targets on performance accountability. The population in this study were six (6) State Tourism Universities (PTNP). The sampling method used non-probability sampling. The selected respondents consisted of Director/Chairman, Deputy Director/Assistant Director, Head of Section, Head of Subdivision, Head of Department, Head of Study Program, Head of Research and Community Service Center, and Head of Quality Assurance Unit so that the number of respondents was 105 respondents. The data used in the form of primary data using a questionnaire distributed using whatsapp with google form media. The analysis technique used is Moderated Regression Analysis. The results of the study indicate that organizational commitment moderates the effect of government apparatus competence and clarity of budget targets on the accountability of the performance of State Tourism Universities

Kata Kunci:

Kompetensi Aparatur

Pemerintah;

Kejelasan Sasaran Anggaran;

Akuntabilitas Kinerja;

Komitmen Organisasi;

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk membahas tentang Akuntabilitas Kinerja di Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata (PTNP). Tujuan penelitian untuk membuktikan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi berpengaruh pada kompetensi aparatur pemerintah dan kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah enam (6) Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata (PTNP). Metode pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Responden yang dipilih terdiri dari Direktur/Ketua, Wakil Direktur/Pembantu Direktur, Kepala Bagian, Kepala Subagian, Kepala Jurusan, Ketua Program Studi, Ketua Pusat Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Ketua Satuan Penjaminan Mutu sehingga jumlah responden ini sebanyak 105 responden. Data yang digunakan berupa data primer dengan menggunakan kuesioner yang disebar menggunakan whatsapp dengan media google form. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah dan kejelasan sasaran anggaran pada akuntabilitas kinerja Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

niputuayunirvana@gmail.com

PENDAHULUAN

Penerapan tata kelola yang baik tersebut tidak hanya berlaku bagi organisasi di sektor pemerintahan, tetapi berlaku juga untuk organisasi di sektor non-pemerintah, salah satunya adalah perguruan tinggi. Pengukuran kinerja instansi pemerintah merupakan wujud dari *vertical accountability* dan *horizontal accountability* instansi pemerintah kepada para *stakeholder*. Yang dimaksud *stakeholder* pada perguruan tinggi adalah masyarakat, mahasiswa dan orang tua Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 17 Maret 2020 mengeluarkan Surat Edaran Nomor 36962/MPK.A/HK/2020 tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah dalam Rangka Pencegahan Penyebaran *Corona Virus Disease* (COVID-19). Adapun himbauan yang disampaikan yaitu dengan menunda penyelenggaraan yang mengundang banyak peserta atau mengganti dengan *video conference* atau komunikasi daring lainnya.

Salah satu yang mempengaruhi tercapainya *good governace* adalah kompetensi aparatur pemerintah. Kompetensi sumber daya manusia diperlukan karena dana yang diterima dari pemerintah pusat jumlahnya besar dan setiap akhir kegiatan penyelenggaraan harus menyusun laporan pertanggungjawaban secara transparan dan akuntabel. Jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang kompeten maka dana akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para koruptor, karena semakin rendah kompetensi SDM maka resiko penyalahgunaan dana akan semakin besar sehingga kompetensi sumber daya manusia diperlukan agar tercipta tata kelola pemerintah yang baik. Kemudian kejelasan sasaran anggaran Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak puas dan tidak tenang dalam bekerja. Tujuan dan sasaran yang jelas dalam suatu organisasi menunjukkan fungsi utama manajemen yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Anggaran harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian di dalam kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran menggambarkan sasaran kinerja yang jelas dan spesifik (Dewi.,dkk 2017)

Menurut Mowday *et al.*, (1979) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasai. Komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan faktor internal yang kuat dalam individu dan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi dapat mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi sebagai bagian dari sikap yang mempengaruhi berbagai perilaku penting agar sikap organisasi berfungsi efektif. Kompetensi sumber daya manusia diperlukan karena dana yang diterima dari pemerintah pusat jumlahnya besar dan setiap akhir kegiatan penyelenggaraan harus menyusun laporan pertanggungjawaban secara transparan dan akuntabel. Jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang kompeten maka dana akan menjadi daya Tarik tersendiri bagi para koruptor, karena semakin rendah kompetensi SDM maka resiko penyalahgunaan dana akan semakin besar sehingga kompetensi sumber daya manusia diperlukan agar tercipta tata kelola pemerintah yang baik.

Hafiz., dkk (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Satuan Perangkat Kerja Daerah (SKPD) Kabupaten Indragiri Hulu, menyimpulkan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Namun penelitian yang dilakukan Ardianto & Rofika (2014) menyimpulkan kompetensi aparatur pemerintah daerah tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.

Faktor kedua adalah kejelasan sasaran anggaran. Anggaran dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk menerjemahkan keseluruhan strategi kedalam rencana dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Sedangkan kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Zakiyudin & Suyanto, 2015).

Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata

Ni Putu Ayu Nirvana Setyawati, Ni Made Dwi Ratnadi, A.A.G.P Widanaputra dan Gayatri

Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak puas dan tidak tenang dalam bekerja. Tujuan dan sasaran yang jelas dalam suatu organisasi menunjukkan fungsi utama manajemen yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Anggaran harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian didalam kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran menggambarkan sasaran kinerja yang jelas dan spesifik.

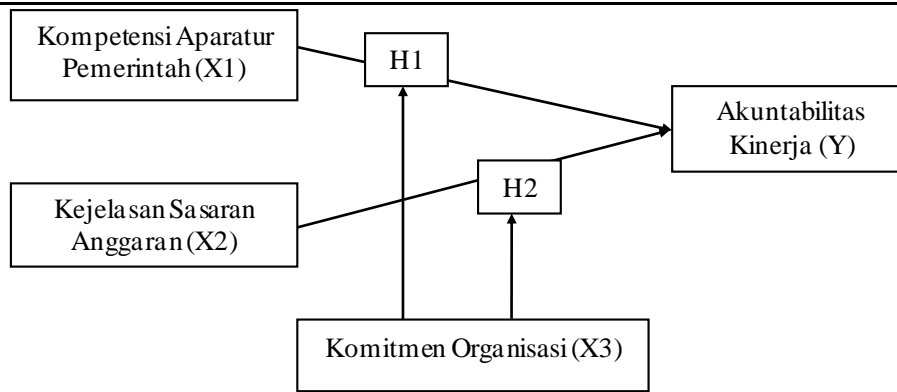
Kualitas pengukuran kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pengukuran penganggaran karena pengukuran kinerja merupakan proses yang berkesinambungan dengan proses penganggaran. Salah satu karakteristik penganggaran adalah kejelasan sasaran anggaran yang merupakan tujuan anggaran yang ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian anggaran tersebut.

Ketidakkonsistensian hasil penelitian terdahulu memungkinkan adanya variabel yang menjadi perantara dengan pendekatan kontijensi (Dewi dkk., 2017). Govindarajan, (1988) pendekatan kontijensi dapat digunakan sebagai solusi atas tidakkonsistensian hasil-hasil riset sebelumnya. Pendekatan kontijensi memberikan pandangan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dipengaruhi oleh variabel yang bersifat kondisional, salah satunya komitmen organisasi. Menurut Mowday et al., (1979) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasai. Komitmen organisasi merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan faktor internal yang kuat dalam individu dan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi dapat mempengaruhi kinerja, komitmen organisasi sebagai bagian dari sikap yang mempengaruhi berbagai perilaku penting agar sikap organisasi berfungsi efektif. Komitmen organisasi menurut Winer (1982) adalah sebagai kemampuan diri sendiri/individu untuk melakukan suatu hal dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi agar dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Wasana & Wirajaya 2015). Komitmen organisasi dipilih sebagai variabel moderasi karena komitmen dianggap berpengaruh terhadap kinerja dan kesanggupan akan tanggung jawab pada pekerjaan yang dipercayakan dengan komitmen maka kualitas kinerja akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsistensi maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi sebagai variable pemoderasi terhadap kompetensi aparatur pemerintah, kejelasan sasaran anggaran pada akuntabilitas kinerja PTNP. Dan penelitian penelitian ini berfokus pada Perguruan Tinggi Pariwisata Negeri (PTNP).

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pejabat struktural di lingkungan 6 (enam) PTNP. Adapun alasan pemilihan populasi karena para pejabat sturktural ini dianggap mampu menggambarkan keseluruhan kinerja instansi pemerintah. Sampel di ambil dari populasi berdasarkan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan menggunakan sampel Pembantu Direktur/Wakil Direktur, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Ketua Jurusan, Koordinator Program Studi, Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Kepala Pusat Penjaminan Mutu di PTNP. Adapun variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 4 variabel yaitu Kompetensi Aparatur Pemerintah, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Kinerja. Setiap variabel memiliki indikator penyusun didalamnya. Penelitian ini terdapat 16 indikator yang dapat Menyusun variabel pengukuran yang ditentukan sebelumnya. Berikut model konseptual yang disusun:



Gambar 1.
Model Konseptual

Data yang digunakan berupa data primer dengan menggunakan kuesioner. Metode penyebaran kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* yang diagikan kepada para responden melalui *whatsapp chat*. Sebelum digunakan, kuesioner diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*). Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 \cdot X_3 + \beta_5 X_2 \cdot X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y : Akuntabilitas Kinerja
- α : Konstanta
- $\beta_1 - \beta_5$: Koefisiern regresi
- X1 : Kompetensi aparatur pemerintah
- X2 : Kejelasan sasaran anggaran
- X3 : Komitmen Organisasi
- X1.X3 : Interaksi antara kompetensi aparatur pemerintah dengan komitmen organisasi
- X2.X3 : Interaksi antara kejelasan sasaran anggaran dengan komitmen organisasi
- ε : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini merupakan 111 orang yang terdiri dari Pembantu Direktur/Wakil Direktur, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Ketua Jurusan, Koordinator Program Studi, Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Kepala Pusat Penjaminan Mutu di 6 PTNP. Para responden dikirimkan kuesioner berupa *google form* yang dikirimkan via *whatsapp*. Peneliti sebelum mengirimkan kuesioner tersebut mendapatkan kontak para responden dari pihak masing-masing PTNP. Hasil dari kuesioner yang dikirim, kuesioner yang kembali dengan tingkat pengembalian kuesioner sebanyak 105 atau sebesar (95%). Kuesioner tidak digunakan sebanyak 6 atau sebesar (6%) disebabkan karena alasan kesibukan dan kekosongan jabatan. Secara keseluruhan kuesioner yang dianalisis adalah 105 kuesioner. Sebanyak 105 tanggapan yang diterima tersebut yang dapat diolah. Berikut ringkasan penyebaran kuesioner penelitian ditujukan pada Tabel 1.:

Tabel 1.
Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner yang disebar	111	100 %
Kuesioner yang kembali	105	95 %
Kuesioner tidak kembali	6	5 %

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin menunjukkan responden laki-laki lebih banyak 69% daripada perempuan 31%. Dilihat dari masa kerja responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 7%; Responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 5%, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 13 responden; Responden yang memiliki masa kerja 15-20 tahun sebanyak 14 % dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 62%. Dilihat dari tingkat pendidikan, responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 9%; Responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 66%; dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S3 sebanyak 28%. Dilihat dari latarbelakang responden yang memiliki latarbelakang ekonomi sebanyak 9%; Responden yang memiliki latar belakang manajemen 20%, Responden yang memiliki latarbelakang pendidikan sebanyak 23%, Responden yang memiliki latarbelakang pendidikan pariwisata sebanyak 20%; Responden yang memiliki latar belakang sosial sebanyak 6% dan lain-lain sebanyak 13%.

Instrument dalam penelitian ini diuji dengan validitas dan uji reabilitas sebanyak 105 sampel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Pearson's Correlation*. Berdasarkan hasil uji validasi diperoleh nilai *Sig. (2-tailed) Pearson's Correlation* untuk semua item lebih kecil dari 0,05 sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrument dikatakan handal atau reliabel.

Tabel 2.
Descriptive Statistics

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Aparatur Pemerintah (X1)	105	14	24	20,96	2,266
Kejelasan Sasaran Anggaran (X2)	105	16	32	27,18	2,882
Komitmen Organisasi (X3)	105	18	36	29,19	4,405
Akuntabilitas Kinerja (Y)	105	33	52	41,87	3,836

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2 terlihat variabel kompetensi aparatur pemerintah (X1) memiliki rata-rata sebesar 20,96 dan standar deviasi 2,266 ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menjawab setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan masalah kompetensi aparatur pemerintah. Nilai minimum variabel kompetensi aparatur pemerintah sebesar 14 berarti terdapat responden yang cenderung menjawab tidak setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kompetensi aparatur pemerintah. Sementara itu, nilai maksimum sebesar 24 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kompetensi aparatur pemerintah.

Variabel kejelasan sasaran anggaran (X2) memiliki nilai rata-rata 27,18 dan standar deviasi 2,882 ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung menjawab setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan masalah kejelasan sasaran anggaran. Nilai minimum variabel kejelasan sasaran sebesar 16 berarti terdapat responden yang cenderung menjawab tidak setuju untuk

pertanyaan yang diajukan dengan kejelasan sasaran anggaran. Sementara itu, nilai maksimum sebesar 32 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kejelasan sasaran anggaran.

Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki rata-rata sebesar 29,10 dan standar deviasi 4,405 ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan masalah komitmen organisasi. Nilai minimum variabel komitmen organisasi sebesar 18 berarti terdapat responden yang cenderung menjawab tidak setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan komitmen organisasi. Sementara itu, nilai maksimum sebesar 36 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan komitmen organisasi.

Variabel akuntabilitas kinerja (Y) memiliki rata-rata sebesar 41,87 dan standar deviasi 3,836 ini menunjukkan bahwa Sebagian besar responden setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan masalah akuntabilitas kinerja. Nilai minimum variabel akuntabilitas kinerja sebesar 33 berarti terdapat responden yang cenderung menjawab tidak setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan akuntabilitas kinerja. Sementara itu, nilai maksimum sebesar 52 menunjukkan terdapat responden yang menjawab sangat setuju untuk pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan akuntabilitas kinerja.

Tabel 3.
Hasil Analisis Uji Moderasi Interaksi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.098	0.101		-0.964	0.338
Kompetensi Aparatur Pemerintah (X1)	0.364	0.112	0.364	3.262	0.002
Kejelasan Sasaran Anggaran (X2)	0.203	0.09	0.203	2.244	0.027
Komitmen Organisasi (X3)	0.051	0.110	0.051	0.465	0.643
X1.X3	0.216	0.092	0.213	2.344	0.021
X2.X3	0.216	0.097	0.201	2.225	0.028
R Square	0.24				
Adjusted R Square	0.202				
F test	6.259				
F Sig	0.000				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan persamaan regresi yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,098 + 0,364X_1 + 0,203X_2 + 0,051X_3 + 0,216X_1 * X_3 + 0,216X_2 X_3 + e$$

Hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah pada akuntabilitas kinerja. Berdasarkan hasil analisis data, nilai koefisien kompetensi aparatur pemerintah bernilai positif sebesar 0,364 dan variabel interaksi antara kompetensi aparatur pemerintah dengan komitmen organisasi juga bernilai positif 0,216, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

Komitmen organisasi sangat mempengaruhi aparat pemerintah dalam memberikan kinerja maksimalnya kepada institusi guna mencapai tujuan organisasi (Wardhana, Rasmini, dan Astika 2015). Komitmen organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi kompetensi dan akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akuntabilitas kinerja akan semakin meningkat. Maka aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi yang baik akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja intitusi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata

Ni Putu Ayu Nirvana Setyawati, Ni Made Dwi Ratnadi, A.A.G.P Widanaputra dan Gayatri

Dalam *goal-setting theory* bahwa individu berkomitmen pada tujuan, jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuan maka komitmen tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Dan capaian atas sasaran tujuannya akan dipandang sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai. Maka penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kinerja individu.

Dalam menghasilkan akuntabilitas yang baik maka diperlukan kompetensi aparatur pemerintah yang baik, mulai dari pengetahuan yang memadai, skill yang baik serta pengalaman kerja yang tinggi, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal oleh individu. Dan apabila kompetensi diperkuat dengan komitmen yang tinggi yang dimiliki oleh individu dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Maka kompetensi yang dimiliki seorang aparat pemerintah dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak dan tentu akan tercapai akuntabilitas kinerja yang sudah di targetkan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Wardhana, (2015) yang membuktikan komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran pada akuntabilitas kinerja. Berdasarkan hasil analisis data, nilai koefisien kejelasan sasaran anggaran bernilai positif sebesar 0,203 dan variabel interaksi antara kejelasan sasaran anggaran dengan komitmen organisasi juga bernilai positif sebesar 0,216, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja sehingga hipotesis kedua diterima.

Dalam membentuk komitmen organisasi adalah komitmen efektif dan komitmen berkelanjutan dianggap menggambarkan loyalitas responden terhadap instansi, kemudian setiap instansi harus lebih meningkatkan komitmen normative dalam membentuk komitmen organisasi. Komitmen normative adalah bentuk loyalitas paling tinggi pegawai, maka jika ini meningkat akan nada keterikatan antara pegawai dan instansi dalam bentuk kinerja.

Dengan adanya komitmen organisasi pada seseorang akan menimbulkan motivasi dalam bekerja dengan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi dengan konsekuensi agar komitmen tersebut terwujud karena motivasi merupakan proses atau faktor yang mendorong seseorang berperilaku dengan cara-cara yang sesuai dengan komitmennya. Teori perilaku menjelaskan bahwa setiap kondisi yang melibatkan individu-individu dan organisasi dalam mencapai tujuan maka akan bergantung pada berbagai faktor yang saling mempengaruhi (Thoah 2013). Komitmen organisasi dan anggapan akuntabilitas kinerja merupakan hal yang tidak kalah penting dengan kewajiban-kewajiban yang menjadi tupoksi PTNP akan menjadi motivasi pada masing-masing PTNP dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya. Sehingga jika komitmen organisasi dan kejelasan sasaran anggaran berjalan dengan efektif maka akuntabilitas kinerja yang berkualitas akan tercapai dan mampu meningkatkan nilai akuntabilitas kinerja pada masing-masing PTNP. Sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja Mowday., *et al* (1979) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Adanya komitmen organisasi dan sasaran anggaran yang jelas para pejabat dapat membandingkan yang telah dilakukan dengan anggaran tersebut. Dan menentukan posisi anggaran yang sudah tercapai. Sehingga menimbulkan motivasi untuk mencapai untuk mencapai tujuan anggaran yang sudah ditetapkan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Dewi., dkk (2017) menyatakan bahwa adanya komitmen organisasi dan sumber daya manusia (SDM) dalam proses penyusunan anggaran sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Komitmen organisasi memoderasi kompetensi aparatur pemerintah pada akuntabilitas kinerja Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata. Komitmen organisasi membuat individu melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan institusi. Komitmen organisasi memiliki potensi untuk mempengaruhi kompetensi aparatur pemerintah dan akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi komitmen maka usaha untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja akan ikut meningkat. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh kejelasan sasaran anggaran pada akuntabilitas kinerja Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata. Komitmen yang tinggi terhadap institusi dari pada kepentingan individu dalam melaksanakan tugas dan sasaran anggaran yang jelas dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi Negeri Pariwisata sehingga respondennya sebagian besar respondennya lulusan bidang ilmu pariwisata. Sehingga dalam memahami bidang ilmu akuntansi terbatas. Sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa meneliti pada Perguruan Tinggi yang respondennya memiliki latar belakang pendidikan akuntansi. Melalui sosialisasi akuntabilitas kinerja, institusi berharap dapat lebih meningkatkan wawasan para pejabat tentang akuntabilitas kinerja karena para pejabat menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja institusi. Komitmen dari pimpinan dan seluruh pegawai merupakan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai institusi.

REFERENSI

- Alfonsius, Alfonsius. (2021). Penyelenggaraan Pembelajaran Perguruan Tinggi Swasta Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Accounting and Management Innovation* 5(1): 1–10.
- Allen, N.J., dan J.P. Meyer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 63: 1–18.
- Ardianto, dan Rofika. (2014). Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Emfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dan Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi* 2(2): 197–209.
- Ayu, Novia Cendana. (2017). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kelebihan Peran, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Provinsi Dki Jakarta). *Skripsi*: 19–64.
- Budiasih, I Gusti Ayu Nyoman. (2017). Burnout Pada Auditor Di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan* 5(3): 1589–1600.
- Claura, Anggie Veronisa, Taufik Taufeni, dan Rahmiati Idrus. (2015). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis). 2(2).
- Dewi, Kadek Fitria, A.A.G.P Widana Putra, dan Ida Bagus Putra Astika. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Internal Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Pada Akuntabilitas Kinerja SKPD Kabupaten Gianyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* 22(1): 21–33.
- Direktorat Jenderal Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Surat Edaran Dirjen Dikti Nomor 262/E.E2/KM/2020 tentang Pembelajaran Selama Masa Darurat Pandemi COVID-19*.
- Donaldson, Lex, dan James H. Davis. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management* 16(1): 49–64.
- Hafiz, Muhammad, M Rasuli, dan Pipin Kurnia. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4(1): 528–42.
- Ishak, Deding, Dedeng Yusuf Maolani, dan Engkus. (2017). Konsep Kinerja Dalam Studi Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 7(2): 101–20.

- Jones, Ambrose, Carolyn Strand Norman, dan Benson Wier. (2010). Healthy Lifestyle As A Coping Mechanism For Role Stress In Public Accounting. *Behavioral Research in Accounting* 22(1): 21–41.
- Kahn, R.L. et al. (1965). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *Administrative Science Quarterly* 10(1): 125.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 24 Tahun 2012 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh pada Pendidikan Tinggi.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Mendikbud RI Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 35952/MPK.A/HK/2020. <https://www.kemdikbud.go.id>.
- Kenis. (1979). The Effects on Budgetary Goal 5 Characteristic on Managerial Attitudes and Performance. *Accounting Review*: pp.707-721.
- Larasati, Rudiawie. (2018). Analisis penerapan Good University Governance Pada Perguruan Tinggi di Kota Jayapura. *Journal Of Applied Managerial Accounting* 2(2): 176–97.
- Locke, Edwin A., dan Gary P. Latham. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review* 16(2): 480.
- Mada, Sarifudin, Lintje Kalangi, dan Hendrik Gamaliel. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill"* 8(2): 106–15.
- Magdalena, Erica. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Saran Anggaran dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 1(2): 1–15.
- Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- Mowday, Richard T., Richard M. Steers, dan Lyman W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14(2): 224–47.
- Ratna Sari, Martdian. (2016). Pengaruh Akuntabilitas, Faktor Organisasional, Dan Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi (The Effect Of Accountability, Organizational Factors, And The Use Of Performance Measurement System On Organizational Performance). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 13(2): 117–41.
- Rizzo, John R., Robert J. House, dan Sidney I. Lirtzman. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly* 15(2): 150.
- Rosally, Catherina, dan Yulius Jogi. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review* 3(2): 31–40.
- Samosir, Tonisy Karla Josua. (2020). Pengaruh Kejelasan Saran Anggaran, Pengendalian Internal, Sistem Pelaporan, dan Anggaran Daerah Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada BPKAD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara). Universitas Sumatera Utara.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (1995). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sekretaris Negara Republik Indonesia. (1999). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Sekretariat Utama Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif *Laporan Kinerja Sekretariat Kementerian/Sekretariat Utama Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif/Badan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Tahun 2020*.
- Septiyani, Gebyvia, Taufeni Taufik, dan Julita. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada OPD Pemerintah Kota Pekanbaru). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini* 1(1): 89–105.
- Spencer, Lyle M, dan Signe M Spencer. (1993). *Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Utama, Made Suyana. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Pertama. Denpasar: CV. Sastra Utama.
- Wahid, Imam, Azwir Nasir, dan Supriono. (2016). Pengaruh Kejelasan Saran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Sistem Pelaporan, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 3(1): 2457–71.

- Wanudya, Anggun. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Evaluasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada OPD di Kabupaten Magelang. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Wardhana, Gede Ary Surya, Ni Ketut Rasmini, dan Ida Bagus Putra Astika. (2015). Pengaruh Kompetensi Pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4(9): 571–98.
- Wasana, Jero Komang Hita, dan I Gde Ary Wirajaya. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat Sekabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 13(3): 828–56.
- Zakiyudin, Muhammad Ali, dan Suyanto. (2015). Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat Jenderal Kementerian Agama RI. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan JRAP* 2(1): 89–96.