

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi Program Sesaatu Satu (S1)
dari mahasiswa:

Nama : Anju Rayman Lumban Gaul
Npm : 20510114
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
Pada Kantor Camat Medan Perjuangan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi Universitas HKBP
Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi
syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Program Studi Sesaatu Satu (S1)

Program Studi Akuntansi

Pembimbing Utama



Dr. Ardi Dolo Saribu, S.E., M.Si.

Rektor



Dr. F. Himmangun Sembaga, S.E., M.Si.

Pembimbing Pendamping



Drs. Mangasa Situmorang, S.H., M.Si.

Ketua Program Studi



Dr. R. Manatip Berliana, Lumban Gaul, S.E., M.Si., Ak, CA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara kesatuan dalam menjalankan otonomi daerah atau desentralisasi, mirip dengan Negara kesatuan atau federal. Otonomi daerah adalah memberikan wewenang kepada pemerintah daerah untuk mengelola urusan lokal dan memenuhi kebutuhan masyarakat setempat sesuai dengan keinginan mereka. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan efisiensi dalam pembangunan, yang merupakan bentuk komitmen daerah terhadap peraturan yang berlaku. (Try Sutriani, Haliah, and Nirwana 2022)

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia dewasa ini adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, baik di pusat maupun daerah. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Stanbury, 2003).

Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Schiavo-Campo and Tomasi, 1999). Pemerintah, baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya.

Organisasi pemerintah daerah adalah entitas yang bertanggung jawab menjalankan fungsi pemerintahan dengan melekatnya legitimasi yang diperoleh dari masyarakat. Oleh karena itu, permintaan untuk keterbukaan informasi publik dan pertanggungjawaban kinerja badan publik, terutama terkait dengan segala kegiatan yang melibatkan dana dari masyarakat, sangatlah umum. Sebagai bagian dari sektor publik, hal ini harus memenuhi persyaratan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor XI/MPR/1998.

Berdasarkan Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kementerian PANRB mengembangkan SAKIP, yang merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Hasil evaluasi SAKIP secara nasional telah menunjukkan instansi pemerintah di Indonesia semakin baik dalam memastikan pelaksanaan anggarannya untuk mencapai sasaran sesuai perencanaan pembangunan. Hal itu terbukti dengan instansi pemerintah yang dapat melakukan refocusing program kegiatan sehingga berdampak dalam pencapaian sasaran pembangunan. (Febrianti and Indrawati Yuhertiana 2021)

Pemerintahan yang bertugas dalam menyediakan layanan publik harus menjalankan prinsip transparansi dan akuntabilitas kepada masyarakat.

Akuntabilitas kinerja pemerintah merujuk pada tanggung jawab suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, dengan menggunakan mekanisme pertanggungjawaban secara berkala.

Menurut mardiasmo, (2009) dalam (Natya Sekar Arum 2016) terdapat 3 fungsi utama organisasi sektor publik:

1. melakukan pelayanan kepada publik
2. mendefinisikan prinsip operasional masyarakat
3. menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan kehendak kita bersama. Akuntabilitas diyakini mampu mengubah kondisi pemerintahan yang tidak dapat memberikan pelayanan publik secara baik dan korup menuju suatu tatanan pemerintahan yang demokratis. Penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel akan mendapat dukungan dari publik. Ada kepercayaan masyarakat atas apa yang diselenggarakan, direncanakan, dan dilaksanakan oleh program yang berorientasi kepada publik. Di pihak penyelenggara, akuntabilitas mencerminkan komitmen pemerintah dalam melayani publik. (Riantiarno, 2011).

Penting untuk mengevaluasi kinerja pemerintah guna memahami sejauh mana pemerintah memenuhi tanggungjawabnya. Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu kinerja keuangan dan kinerja non-keuangan.

Kinerja keuangan dapat dinilai melalui analisis laporan keuangan yang disusun secara periodik. Sementara itu, penilaian kinerja non-keuangan melibatkan evaluasi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Pengukuran kinerja instansi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab, kejelasan, pengelolaan organisasi, dan peningkatan layanan kepada masyarakat.

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. (Yuda, 2011). Melaksanakan *good governance* yang baik tentu kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Upaya untuk menciptakan pemerintahan yang baik, pemerintah berupaya menerapkan prinsip *good governance*, dengan tujuan agar penataan pemerintahan lebih baik dan negara menjadi lebih baik pula. Penerapan *good governance* mulai menjadi tuntutan masyarakat Indonesia terutama sejak digulirkannya tuntutan reformasi disegala bidang pada tahun 1997.

Menurut Herwidayatmo (2000) *good governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola suatu pemerintahan kearah peningkatan kinerja pemerintah dan akuntabilitas publik. Tata pemerintahan adalah penggunaan wewenang ekonomi, politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan negara pada semua tingkat. Ciri-ciri tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yaitu mengikutsertakan semua; Transparan dan bertanggungjawab; Efektif dan adil; Menjamin adanya supremasi hukum; menjamin bahwa prioritas-prioritas politik, sosial dan ekonomi

didasarkan pada konsensus masyarakat; Memperhatikan kepentingan mereka yang paling miskin dan lemah dalam proses pengambilan keputusan menyangkut alokasi sumber daya pembangunan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah daerah (Menurut wardani, 2008) bahwa penerapan *good corporate governance* yang salah satu prinsipnya adalah akuntabilitas akan mempengaruhi kinerja perusahaan, baik sektor publik atau swasta. Ini menyatakan bahwa pentingnya penerapan akuntabilitas dalam sektor publik guna meningkatkan kinerja ataupun akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Disamping faktor-faktor tersebut diperlukan juga suatu landasan hukum agar setiap aparat pemerintah konsisten dan taat dalam menjalankan tugas-tugasnya demi terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang pertama adalah pengendalian intern. Menurut Standar Profesional Akuntan Publik, SA Seksi 319 sistem pengendalian intern yang memiliki tujuan organisasi melalui efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku. Pernyataan diatas dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fajar Bayu Putri Perwirasari 2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan hasil penelitian (Anto, Alamsyah, and Indrawan 2022) hasil penelitian membuktikan bahwa sistem

pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Selanjutnya faktor kedua yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah gaya kepemimpinan Menurut Mulyadi, (2015) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian (Istiqomatunnisa, 2017) hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Faktor terakhir yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah ketaatan pada peraturan perundang-undangan menurut (Setyawan 2017), ketaatan pada peraturan perundangan adalah kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat agar dapat mengatur dan menertibkan setiap kehidupan berbangsa dan bernegara. Pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian (Dewata et al. 2020) hasil penelitian menunjukkan peraturan perundangan berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan pemaparan konsep dan realita yang terjadi dan hasil kajian-kajian empiris diatas ternyata menunjukkan adanya ketidaksesuaian hasil penelitian atau inkonsistensi hasil penelitian tersebut adalah *research gap* (kesenjangan penelitian). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

pengaruh pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Indikator kinerja merupakan parameter yang mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan, hasil program, dan kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus konsisten di setiap tingkat unit organisasi.

Indikator pengendalian intern mencakup tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien serta keandalan pelaporan keuangan. Diharapkan bahwa dengan mencapai kedua indikator tersebut, pemerintah dapat meningkatkan kinerja pelayanan publik, mengoptimalkan alokasi sumber daya publik, memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan negara, serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahannya.

Indikator gaya kepemimpinan dalam pemerintahan mencakup implementasi tingkah laku kerja yang mencerminkan gaya kepemimpinan yang jelas, serta kemampuan pemimpin untuk mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan keseluruhan organisasi. Diharapkan dengan penerapan kedua indikator ini, pemerintah dapat memperkuat budaya kerja yang terstruktur, meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sambil juga meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai serta mencapai efektivitas organisasi yang lebih besar dalam mencapai misi dan tujuan publik.

Indikator ketaatan pada peraturan perundang-undangan dalam pemerintahan mencakup mematuhi peraturan lembaga negara dan kekuatan hukum peraturan. Diharapkan ketaatan ini memelihara supremasi hukum,

meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta menciptakan lingkungan yang teratur dan aman, sambil menegakkan keadilan dalam penegakan hukum untuk memperkuat tatanan hukum dan stabilitas sosial.

Menurut Dian Kemala, (2013) dalam (Bagus Fatkhul Alam, Bagoes Soenarjanto 2022) telah meneliti tentang pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik, hasil penelitiannya mengindikasikan organisasi berhasil dalam mencapai kinerja sektor publik dengan menggunakan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* dan pengendalian intern. Pemerintah dalam menyusun suatu rencana strategi juga harus memperhatikan dasar hukum dan peraturan yang berlaku. Banyak sekali kasus penyelewengan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang tidak sesuai dengan hukum. (Bagus Fatkhul Alam, Bagoes Soenarjanto 2022)

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan dokumen yang berisi gambaran perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik. LAKIP berlaku juga untuk dinas-dinas di daerah dalam memajukan tugas pokok dan fungsinya. Setiap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun wajib dilaporkan ke kementerian pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia untuk selanjutnya dilakukan penilaian.

Selain mempertimbangkan faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya, penting juga untuk memiliki dasar hukum yang kuat sehingga setiap pegawai pemerintah tetap konsisten dan patuh dalam menjalankan tugas-tugasnya, dengan tujuan mewujudkan akuntabilitas kinerja.

Seleman (2007) menyatakan bahwa saat ini telah ditetapkan tiga pokok perundangan dibidang keuangan negara yang menjadi landasan hukum bagi reformasi dibidang keuangan negara dalam rangka terwujudnya *good governance*, yaitu Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Tanggungjawab dan Pengelolaan Keuangan Negara, dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara. Dalam konteks administrasi pemerintahan, terbitnya Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, tanggal 15 Juni 1999, mengenai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), menandai salah satu langkah pemerintah untuk memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab. Berbagai peraturan yang telah dikeluarkan bertujuan untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun, masih banyak daerah yang kurang memperhatikan dan menerapkan sistem akuntansi keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.

Tentu saja, keadaan tersebut sangat mengkhawatirkan jika Perangkat Daerah (PD) tidak menyusun dan mengajukan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), maka bagaimana masyarakat dapat mengevaluasi kinerja pemerintah. Penting bagi masyarakat untuk memahami rencana ke depan yang akan dilakukan pemerintah. Oleh karena itu, semua Perangkat Daerah (PD)

diwajibkan untuk menyusun dan mengajukan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sesuai dengan ketentuan hukum dan perundangan yang berlaku.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian (Fajar Bayu Putri Perwirasari 2016) dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dimana variabel independennya yaitu *good governance*, pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Adapun perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu yaitu tempat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Medan Perjuangan.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka hal yang menarik untuk dicatat adalah bahwa di Kantor Camat Medan Perjuangan terdapat beberapa Perangkat Daerah (PD) yang belum melaksanakan tugasnya dalam menyusun dan mengajukan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Keterlambatan ini mencerminkan kurangnya keseriusan dalam memenuhi kewajiban yang diatur dalam regulasi pemerintah terkait akuntabilitas kinerja. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan masalah administratif semata, tetapi juga menciptakan dampak yang lebih luas. Misalnya, ketidaktersediaan informasi yang akurat dan terperinci tentang kinerja instansi pemerintah menghambat kemampuan pemangku kepentingan, seperti masyarakat umum dan lembaga pengawas, untuk melakukan evaluasi yang efektif terhadap kinerja pemerintah. Hal ini juga menciptakan keraguan terhadap transparansi dan akuntabilitas pemerintah dalam pengelolaan sumber daya publik. Dengan demikian, penundaan

atau kegagalan dalam menyusun LAKIP bukan hanya masalah administratif internal, tetapi juga menyangkut kualitas pelayanan publik, kepercayaan masyarakat, dan legitimasi pemerintah. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul mengenai **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Kantor Camat Medan Perjuangan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pengendalian intern terdapat pengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah?
3. Apakah ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Pengaruh Pengendalian intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

3. Pengaruh ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap teori-teori akuntabilitas dan pemerintahan yang ada, dengan memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor seperti pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di tingkat kecamatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja, pemangku kepentingan di Kantor Camat Medan Perjuangan dapat mengidentifikasi area-area untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini meliputi penguatan pengendalian intern, pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, dan peningkatan kepatuhan pada peraturan perundang-undangan. Analisis ini juga akan membantu meningkatkan transparansi dan pertanggungjawaban di kantor tersebut.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori dan Pengertian Variabel

2.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori agensi merupakan landasan teori dalam penelitian ini, teori keagenan atau dikenal sebagai *agency theory*, menggambarkan hubungan antara pemegang saham sebagai pihak utama (*Principal*) dan manajer sebagai pihak agen. Manajer diangkat oleh pemegang saham melalui kontrak untuk menjalankan tugas demi kepentingan para pemegang saham. Sebagai pilihan dari para pemegang saham, manajer memiliki tanggung jawab terhadap kepentingan para pemegang saham.

Jensen dan Meckling (1976) dalam (Triyuwono 2018) mendefinisikan hubungan agensi sebagai kontrak di mana satu atau lebih orang (*principal*) melibatkan orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa layanan atas nama mereka yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Karena agen diberi kewenangan oleh pemilik untuk menjalankan operasional perusahaan, agen cenderung memiliki lebih banyak informasi daripada pemilik. Ketidakseimbangan informasi ini sering mengakibatkan perselisihan. Situasi ini dapat menghasilkan konflik kepentingan antara pemilik perusahaan (*principal*) dan agen yang bertindak atas nama mereka, di mana agen mungkin lebih tertarik pada memaksimalkan keuntungan pribadi daripada keuntungan pemilik. Dalam situasi ini, pemilik mengharapkan akuntabilitas dari manajemen, tetapi manajemen mungkin khawatir untuk mengungkapkan

informasi yang diinginkan oleh pemilik, sehingga ada kecenderungan untuk memanipulasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Menurut (Eisenhardt, 1989) dalam (Bakti and Triyono 2022) teori agensi dijelaskan dengan tiga asumsi yaitu (1) manusia pada umumnya bersifat individualis (*self interest*), (2) manusia memiliki keterbatasan berfikir mengenai persepsi masa mendatang (*bounded rationality*), dan (3) manusia ingin terhindar dari risiko (*risk averse*). Dengan adanya asumsi tentang sifat dasar manusia tersebut, mungkin bagi manajer untuk bertindak sesuai dengan sifat *opportunistic*, yang cenderung individualis.

Berdasarkan teori keagenan (*Agency Theory*), pengelolaan pemerintah daerah harus diawasi untuk memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan sesuai dengan semua peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Meningkatkan akuntabilitas pemerintah daerah, dapat dilakukan upaya untuk membuat informasi yang diterima oleh masyarakat menjadi lebih seimbang, sehingga perbedaan informasi antara pihak-pihak yang terlibat menjadi berkurang.

A. Jenis-Jenis Akuntabilitas

Menurut Dwivedi dan Jabbra (1989) membagi lima jenis atau mekanisme akuntabilitas publik dalam (Dr. H. M. Idris Patarai 2015).

1. Akuntabilitas Organisasi atau Administrasi

Akuntabilitas organisasi atau administrasi adalah pengawasan yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki posisi hierarki lebih tinggi terhadap perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai pada

tingkat yang lebih rendah, biasanya di dalam organisasi yang sama. Jenis akuntabilitas ini merupakan bagian dari sistem kontrol internal yang memungkinkan masyarakat untuk melaporkan kepada pimpinan atau atasan jika mereka merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh seorang pegawai bawahan. (Appleby, 1952)

2. Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas hukum (*legal accountability*), berkaitan dengan adanya sarana hukum yang dapat dimanfaatkan oleh warga negara untuk menantang keputusan yang diambil oleh pegawai atau lembaga pemerintah.

3. Akuntabilitas profesional

Akuntabilitas profesional (*professional accountability*), berasal dari prinsip-prinsip etika profesi. Para profesional akan dikenai sanksi jika dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka melanggar kode etik profesi.

4. Akuntabilitas politik

Akuntabilitas politik (*political accountability*) beranggapan bahwa pegawai dan lembaga pemerintah bertanggung jawab kepada masyarakat melalui lembaga politik

5. Akuntabilitas moral (*moral accountability*)

bersandar pada keyakinan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh pegawai pemerintah selalu menghormati nilai-nilai moral yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Ihyaul Ulum (2004) dalam (Surjono and Nova Roslina Firdaus 2017) mengemukakan dua jenis akuntabilitas yaitu:

1. Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai: Integritas Keuangan dimana Integritas keuangan mencerminkan kejujuran penyajian, Pengungkapan dan Ketaatan terhadap Peraturan Perundangundangan.

2. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas kinerja adalah tanggung jawab instansi pemerintah untuk menjelaskan pencapaian atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara berkala.

2.2 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2.2.1 Instansi Pemerintah

Instansi pemerintah adalah sebuah badan yang terdiri dari sekelompok individu yang dipilih secara khusus untuk menjalankan fungsi negara dalam menyediakan pelayanan publik. Ini mencakup berbagai lembaga yang bertugas mengelola pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk panitia, dewan, dan lembaga yang mendapatkan pendanaan dari APBN atau APBD. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), instansi pemerintah dapat berupa lembaga di tingkat pusat maupun daerah, dan masing-masing memiliki fungsi tersendiri.

Istilah “Sektor Publik” pertama kali diperkenalkan pada tahun 1952 dimana pada waktu itu sektor publik sering dikaitkan sebagai bagian dari

manajemen ekonomi makro yang terkait dengan pembangunan dan lembaga pelaksanaan pembangunan (Mardiasmo, 2009). Menurut Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2013: 2), organisasi publik merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama (Fajriah and Hidayat 2019). Entitas organisasi sektor publik sering kali merujuk pada organisasi pemerintahan, mulai dari pemerintah pusat, provinsi, kabupaten atau kota. Organisasi pemerintahan mencakup berbagai entitas seperti perguruan tinggi, rumah sakit, organisasi politik, organisasi massa, dan sebagainya, dengan cakupan yang luas (Mardiasmo, 2009). Terdapat aspek tertentu dalam fungsi lembaga publik yang tidak dapat disubstitusi oleh sektor swasta, seperti proses perizinan dan administrasi pemerintahan. Sistem kinerja di dalam kedua jenis organisasi ini tentunya berbeda secara signifikan dan tidak identik.

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa: “Di lihat dari sudut pandang ilmu ekonomi, sektor publik dapat dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik.”

Permasalahan mendasar adalah bahwa kebutuhan masyarakat bersifat beragam dan tak terbatas, sehingga prioritas kebijakan dan proses negosiasi publik diperlukan untuk memilih dari berbagai alternatif yang ada. Lingkup sistem organisasi dalam sektor publik menunjukkan tingkat kompleksitas yang lebih besar daripada lingkungan sistem organisasi di sektor swasta. Hal ini disebabkan oleh cakupan yang luas dari domain publik dalam organisasi publik. Keluasan

domain publik tersebut tidak hanya disebabkan oleh beragam jenis dan bentuk organisasi di dalamnya, tetapi juga oleh kompleksitas lingkungan yang memengaruhi lembaga-lembaga publik. Ketika melihat dari berbagai variabel lingkungan, sektor publik dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk ekonomi, politik, sosial, budaya, dan historis (Mardiasmo 2009).

Sektor publik dan sektor swasta memiliki tujuan dan prinsip dasar yang sama dalam hal pencatatan transaksi keuangan, namun keduanya beroperasi dalam konteks yang sangat berbeda dengan tujuan, praktik, dan standar akuntansi yang berbeda. Perbedaan ini mencerminkan peran unik dan tujuan dari entitas sektor publik dibandingkan dengan perusahaan sektor swasta.

Tabel 2.1 Perbedaan sektor publik dan sektor swasta

Perbedaan	Sektor Publik	Sektor Swasta
Tujuan organisasi	Motif nirlaba	Motif laba
Sumber pembiayaan	Pajak retribusi, utang, obligasi pemerintah, laba BUMN/BUMD, penjualan aset negara, dsb	Pembiayaan internal: Modal sendiri, laba ditahan, penjualan aktiva. Pembiayaan eksternal: Utang bank, obligasi, penerbitan saham.
Pertanggungjawaban	Pertanggungjawaban kepada masyarakat (Publik) dan parlemen (DPR/DPRD)	Pertanggungjawaban kepada pemegang saham dan kreditur.
Struktur organisasi	Birokrasi, kaku, hierarkis	Fleksibel: Datar, pyramid, lintas fungsional, dsb.
Karakteristik anggaran	Terbuka untuk publik	Tertutup untuk publik
Sistem akuntansi	<i>Cash accounting</i>	<i>Accrual accounting</i>

Sumber: Dr. Anik Yuesti, Se., mm, Ni Luh Putu Sandrya Dewi I Gusti Ayu Asri Pramesti, Se. (2020)

Tujuan organisasi publik memiliki dampak yang signifikan pada penentuan misi, strategi, dan program yang akan dilaksanakan. Namun, sektor publik sering menghadapi tantangan karena tujuan yang mungkin tidak jelas dan

kabur. Ini terjadi karena output kegiatan seringkali tidak dapat diukur dengan akurat, berbeda dengan organisasi bisnis yang fokus pada peningkatan laba. Organisasi sektor publik tetap memperhatikan tujuan finansial, walaupun tidak berorientasi pada laba.

Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dari uang publik (Mardiasmo, 2009:12) dalam (Fratwi 2018). Anggaran digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan instansi pemerintah yang menunjukkan bagaimana tahap perencanaan dilaksanakan.

2.2.2 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Nurkholis (2019:197) Akuntabilitas adalah:

Sebuah konsep etika yang terkait dengan administrasi publik di pemerintahan baik lembaga eksekutif, legislatif, maupun yudikatif yang sifatnya dapat dipertanggungjawabkan, mampu memberikan jawaban, dapat di persalahkan, dan tidak memiliki kebebasan. Dalam hal ini terdapat kewajiban pada individu atau penguasa yang dipercaya untuk dapat mengelola sumber daya publik yang bersangkutan dengannya serta dapat menjawab berbagai hal sebagai bentuk pertanggungjawaban.

Menurut Mardiasmo (2018:21), dalam (Lia Hari Kurniawati 2024) akuntabilitas publik terdiri dari dua jenis:

1. **Pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*)** adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.
2. **Pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*)** adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

Tujuan utama dari reformasi sektor publik adalah mencapai akuntabilitas publik yang terwujud. Akuntabilitas publik menuntut agar lembaga-lembaga sektor publik tidak hanya fokus pada pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*), tetapi juga pada pertanggungjawaban horisontal (*horizontal accountability*). Oleh karena itu, tuntutan tersebut mendorong perlunya penyusunan laporan keuangan eksternal yang dapat mencerminkan kinerja lembaga sektor publik.

Akbar (2012) dalam (Edowai, Abubakar, and Said 2021) menyatakan bahwa era reformasi membawa dampak signifikan terhadap tuntutan akan akuntabilitas dan transparansi dalam proses pembangunan manajemen pemerintahan di Indonesia. Akuntabilitas publik dan transparansi merupakan elemen integral dari prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Kedua aspek ini menjadi konsekuensi yang wajar dalam menerapkan mereka dalam pola perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban keuangan daerah.

Dalam peraturan menteri pertahanan republik indonesia nomor 16 tahun 2017 menyatakan;

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan Sasaran/Target Kinerja yang telah ditetapkan melalui Laporan Kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Agar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik, harus dipenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara;
2. Komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan;
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan;
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh;
5. Jujur, obyektif, transparan, dan akurat;
6. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.3 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan dokumen yang berisi gambaran perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan kinerja pelaksanaan visi dan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik sebagai mana diamanatkan dalam peraturan presiden no 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai pengganti dari instruksi presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) berlaku juga untuk dinas-dinas di daerah dalam memajukan tugas pokok dan fungsinya. Ini berarti dinas-dinas tersebut diharapkan mampu menjalankan setiap kegiatan sesuai rencana, sebagai bentuk tanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan dalam mewujudkan visi, misi, dan strategi organisasi serta mencapai tujuan dan sasaran

yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi sektor publik, pengendalian manajemen organisasi sektor publik diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) disusun dengan tahap sebagai berikut:

1. Persiapan

Mengumpulkan bahan penyusunan LAKIP yang meliputi rencana strategis dan penetapan kinerja.

2. Identifikasi

Melakukan identifikasi pencapaian kinerja dan pengukuran realisasi terhadap target kinerja yang telah ditetapkan dalam penetapan kinerja.

3. Sistematika Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Anak Lampiran 8 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap sebagai berikut:

1. Penetapan rencana strategik

2. Pengukuran kinerja

3. Pelaporan kinerja

4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

2.2.4 Kinerja Instansi Pemerintah

(Nurjaya 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. (Sinta Herlini Putri 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Pemahaman mengenai konsep kinerja organisasi publik dapat dilakukan dengan 2 pendekatan. Pertama, melihat kinerja organisasi publik dari perspektif birokrasi itu sendiri. Kedua, melihat kinerja organisasi publik dari persepektif kelompok sasaran atau pengguna jasa organisasi publik. Kedua perspektif tersebut saling berinteraksi di antara keduanya, karena pemahaman mengenai konsep kinerja organisasi publik sangat terkait erat dengan lingkungan tempat organisasi publik hidup dan berkembang.

Indikator kinerja merupakan parameter yang mengukur keberhasilan dalam mencapai tujuan, hasil program, dan kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus konsisten di setiap tingkat unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi persyaratan tertentu, seperti spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan periode waktu tertentu.

Menurut Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 tahun 2014 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah;

perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

Indikator akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) yang digunakan dalam penelitian ini adalah mempertanggungjawabkan keberhasilan pelaksanaan misi organisasi, mempertanggungjawabkan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, dan sistem pertanggungjawaban secara periodik.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah

Menurut (Fajar Bayu Putri Perwirasari 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah antara lain yaitu *Good Governance*, Pengendalian Intern, Gaya Kepemimpinan, Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan, hasil penelitiannya mengidentifikasi organisasi berhasil dalam mencapai kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan faktor-faktor akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut.

Menurut (Hidayat 2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah, sistem akuntansi pemerintah daerah, pemahaman akuntansi, ketaatan pada peraturan perundangan, pengendalian akuntansi, perencanaan anggaran, sistem pengukuran kinerja, implementasi anggaran berbasis kinerja, Pelaksanaan anggaran, evaluasi anggaran efektivitas realisasi anggaran, pelaporan dan akuntabilitas, penilaian kinerja, kejelasan sasaran anggaran dan penerapan akuntansi sektor publik.

2.3.1 Pengendalian Intern

Ardin Dolok Saribu (2023:57) menyatakan bahwa “*Internal Control* (Pengawasan Internal) adalah sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan system teknologi informasi yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Standar Profesional Akuntan Publik, SA Seksi 319 yang dimaksud dengan pengendalian intern adalah:

Suatu proses, yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga golongan berikut ini: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan pada peraturan serta perundangan yang berlaku.

Mulyadi (2016 : 129) menjelaskan bahwa sistem pengendalian internal meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Dan menjelaskan tujuan sistem pengendalian internal menurut definisi tersebut: (1) menjaga aset organisasi, (2) mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, (3) mendorong efisiensi, (4) mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengendalian intern adalah suatu proses, yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan sistem teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai suatu tujuan atau objektif tertentu. Pengendalian intern merupakan suatu cara untuk mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber

daya suatu organisasi. Pengendalian intern terdiri dari lima komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, pemantauan, serta informasi dan komunikasi.

2.3.2 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan seseorang dalam memengaruhi serta menginspirasi orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan yang diinginkan secara bersama-sama (Solikin, Fatchurahman, and Supardi 2017).

Menurut (Andarias and Lutfi 2021); “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”.

Dari defenisi tersebut, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki keterampilan dalam memengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bertindak sesuai dengan tujuan bersama. Mereka juga memiliki pengetahuan dan pemahaman yang komprehensif tentang cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang pemimpin tidak hanya mampu memotivasi orang lain tetapi juga memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengelola proses pencapaian tujuan secara efektif.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Ranupandojo 1984)

Menurut Mulyadi (2015): “Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional meliputi :

- a. *Idealized influence*, pemimpin menunjukkan rasa percaya dan hormat kepada bawahan.
- b. *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan dan menjaga semangat kerja bawahan.
- c. *Intellectual stimulation*, pemimpin memandang masalah dari sebuah perspektif yang baru.

d. *Individualized consideration*, pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan individu.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada interaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Dua komponen utama dari gaya kepemimpinan transaksional yaitu :

a. *Contingent reward*, adalah suatu situasi dimana seorang pemimpin menjanjikan imbalan apabila bawahan dapat melaksanakan yang diperintahkannya.

b. *Management by exception*, adalah dimana seorang pemimpin memantau kesalahan yang dilakukan bawahan dan melakukan perbaikan.

2.3.3 Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan

Sistem akuntansi sektor publik mengikuti sistem *civil law*, dimana setiap regulasi terkait dengan akuntansi sektor publik diatur dalam bentuk perundang-undangan. Saat menyusun laporan keuangan, pemerintah harus patuh pada standar akuntansi pemerintahan yang menetapkan persyaratan minimum.

Menurut (Setyawan 2017), Ketaatan pada peraturan perundangan adalah kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat agar dapat mengatur dan menertibkan setiap kehidupan berbangsa dan bernegara. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan juga merupakan faktor penting dalam menilai kesuksesan akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah.

Tanpa transparansi dan aturan hukum yang jelas, akuntabilitas tidak dapat berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, pengembangan akuntabilitas memerlukan mekanisme dan regulasi yang terperinci dan jelas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fajar Bayu Putri Perwirasari	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Dependen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Independen <i>Good Governance</i> , Pengendalian Intern, Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan	Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP).
2	Reni Febrianti, Anis Feblin, Hasiatul Aini	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu	Dependen Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Independen Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, sistem pelaporan, pengendalian intern, motivasi.	Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi, sistem pelaporan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pengendalian intern, motivasi menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3	Lestari Waruwu	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kabupaten Deli Serdang	Dependen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Independen Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan peraturan perundang-undangan	Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , pengendalian intern, budaya kerja dan ketaatan peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
4	Rosen Heluka, Victor Pattiasina, Entar Sutisman, Melyanus Bonsapia, Andarias Patiran	Dampak Penerapan <i>Good Governance</i> , Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah	Dependen Kinerja Instansi Pemerintah Independen Penerapan <i>good governance</i> , sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal	Penerapan <i>good governance</i> , sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi Pemerintah Kabupaten Yahokimo.
5	Evada Dewata, Yuliana Sari, Hadi Jauhari, Tifani Dwi Lestari	Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Dependen Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Independen Ketaatan pada peraturan perundangan, sistem pelaporan.	Peraturan perundangan dan sistem pelaporan berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

6	Istiqomatunnisa	Pengaruh <i>good governance</i> , pengendalian intern dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja instansi pemerintah (studi pada skpd kabupaten siak)	Dependen Kinerja Instansi Pemerintah Indenpenden <i>Good governance</i> , pengendalian intern, gaya kepemimpinan	<i>Good governance</i> , pengendalian intern, dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Siak.
7	Tania Febrianti, Indrawati Yuhertiana	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Dependen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Independen Penerapan anggaran berbasis kinerja, ketepatan sasaran anggaran, ketaatan pada peraturan perundangan	Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya, Ketepatan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya, Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya.

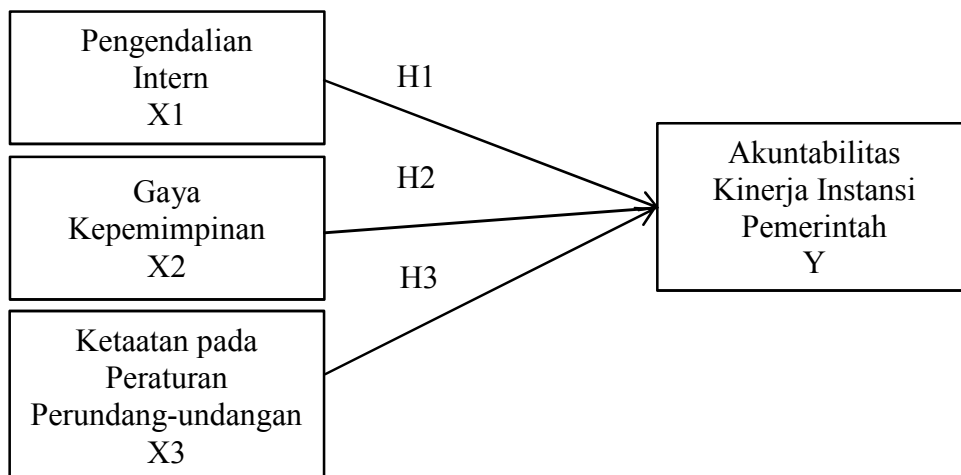
8	Hendrianto, Sakti Alamsyah, Andri Indrawan	Implementasi Pelaporan Akuntansi Sektor Publik Dan Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Instansi Pemerintah	Dependen Akuntabilitas Kinerja Independen Implementasi Pelaporan Akuntansi Sektor Publik, pengendalian Intern	Penerapan Implementasi Pelaporan Akuntansi Sektor Publik berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kecamatan Lembursitu dan pengendalian Intern tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kecamatan Lembursitu
9	Dewi Aprilianti, Mulyaning Wulan, Herwin Kurniawan	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan	Dependen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Independen Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan	Secara parsial, Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh negatif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Serta secara parsial Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Serta secara parsial Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Secara simultan Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian

			Internal, dan Sistem Pelaporan berpengaruh dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
--	--	--	---

2.5 Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019): “Kerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori itu berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”. Berdasarkan judul penelitian dan untuk mendekati dalam melakukan analisis dalam penelitian, maka dimuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang memengaruhi variabel dependen, yaitu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah,

adalah pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan. Pengendalian intern merujuk pada sistem, prosedur, dan praktik yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk membantu mencapai tujuan yang ditetapkan, memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang ada, serta mengurangi risiko terjadinya kesalahan atau kecurangan. Gaya kepemimpinan mencakup berbagai pendekatan dan karakteristik kepemimpinan yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi, seperti transformatif, demokratis, otoriter, atau *laissez-faire*. Sementara itu, ketaatan pada peraturan perundang-undangan menunjukkan sejauh mana sebuah instansi pemerintah mematuhi berbagai ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku dalam pelaksanaan tugasnya. Ketiga variabel ini memiliki potensi untuk berpengaruh secara parsial terhadap tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan pengendalian intern memastikan integritas dan efektivitas operasional, gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan memperkuat kepatuhan terhadap standar etika dan hukum yang mengatur aktivitas organisasi tersebut.

2.5.2 Pengembangan Hipotesis

2.5.2.1 Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem pengendalian internal adalah rangkaian proses yang esensial dalam aktivitas yang terus-menerus dilakukan oleh manajemen dan seluruh staf untuk menjamin pencapaian tujuan organisasi dengan efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan aset, dan kepatuhan terhadap peraturan hukum

yang berlaku (Mahmudi 2019). Sesuai pernyataan tersebut didukung dengan penelitian oleh (Ardinty, Utami, and Pardanawati 2022) bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₁: Pemahaman pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.5.2.2 Gaya Kepemimpinan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah salah satu faktor internal yang sangat signifikan yang memiliki dampak yang nyata terhadap pengembangan kebijakan dan penetapan strategi organisasi (Harun 2022).

Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang sengaja digunakan untuk memengaruhi anggota bawahannya agar dapat mencapai kinerja optimal, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Penting bagi seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola timnya, karena pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno:2005) dalam (Istiqomatunnisa, Tanjung, and Rusli 2017).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.5.2.3 Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Ketaatan pada peraturan perundangan adalah kesediaan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh lembaga negara dengan tujuan mengatur dan menegakkan tatanan kehidupan bersama dalam sebuah negara.

Pelaporan LAKIP harus mematuhi semua ketentuan dan ketaatan pada peraturan perundangan karena hal ini akan berdampak positif pada AKIP (Dewata et al. 2020). Semakin tinggi tingkat kepatuhan pada peraturan perundangan, maka semakin tinggi pula tingkat AKIP. Ketaatan pada peraturan perundangan akan mendorong kelancaran implementasi program kerja sesuai dengan sasaran dan tujuan yang akan menciptakan AKIP yang optimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₃: Ketaatan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 Populasi

Menurut (Amin, Garancang, and Abunawas 2023) Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu.

Populasi yang menjadi fokus penelitian ini merupakan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang aktif dalam menjalankan tugasnya di lingkungan Kecamatan Medan Perjuangan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 89 Pegawai Negeri Sipil yang aktif dalam menjalankan tugasnya. Mereka merupakan subjek utama yang akan menjadi landasan dalam menggali informasi dan menganalisis data dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

3.1.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam sebuah penelitian. Dalam kata lain, sampel merupakan sebagian dari populasi secara keseluruhan (Amin, Garancang, and Abunawas 2023)

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode *purposive sampling* dimana metode tersebut bertujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Maka dengan

demikian kriteria yang digunakan untuk mendapatkan sampel adalah sebagai berikut:

a. Jabatan

Kriteria ini digunakan untuk memilih sampel PNS dari berbagai tingkatan jabatan di lingkungan Kecamatan Medan Perjuangan, seperti pejabat tinggi, kepala seksi, atau staf administrasi. Pemilihan sampel berdasarkan jabatan bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang perspektif dan peran yang berbeda-beda terkait dengan implementasi dan analisis LAKIP.

b. Masa Kerja

Kriteria ini mengacu pada lamanya pengalaman bekerja PNS di lingkungan Kecamatan Medan Perjuangan. Sampel dipilih dari rentang masa kerja yang berbeda, mulai dari yang baru saja bergabung hingga yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama. Pemilihan sampel berdasarkan masa kerja bertujuan untuk memahami bagaimana pengalaman kerja memengaruhi persepsi, pemahaman, dan kontribusi terhadap pelaksanaan LAKIP.

c. Keterlibatan dalam penyusunan LAKIP

Kriteria ini digunakan untuk memilih PNS yang secara aktif terlibat dalam proses penyusunan dan pelaporan LAKIP di lingkungan Kecamatan Medan Perjuangan. Pemilihan sampel berdasarkan keterlibatan dalam penyusunan LAKIP bertujuan untuk memperoleh perspektif yang lebih mendalam tentang proses, tantangan, dan keberhasilan dalam

implementasi program-program di tingkat lokal, serta dampaknya terhadap penyusunan LAKIP.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan jumlah sampel yang diambil dari populasi penelitian adalah 39 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang aktif di lingkungan Kecamatan Medan Perjuangan.

3.2 Data dan Pengumpulan Data.

3.2.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yang berarti data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan sedangkan variabel dependen (Y) adalah Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Berdasarkan data yang diperoleh, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik dengan bantuan program SPSS.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:142) dalam (Prawiyogi et al. 2021) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang disebar berupa kasus dan pertanyaan kepada responden mengenai masalah yang terkait dengan objek yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan dari judul penelitian, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen.

Variabel independen atau sering juga disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, gaya kepemimpinan, ketaatan pada peraturan perundang undangan.

1. Pengendalian Intern merujuk pada serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari penyalahgunaan, memastikan keakuratan informasi akuntansi perusahaan, dan memastikan bahwa semua karyawan mematuhi peraturan hukum dan kebijakan manajemen perusahaan dengan benar. (Hery 2014:66)
2. Gaya Kepemimpinan merujuk pada cara atau perilaku yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pemikiran, sikap, dan perilaku dari anggota organisasi bawahannya. Zaharuddin (2021:50)
3. Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan adalah suatu upaya taat pada hukum baik didalam menjalankan tugas organisasi maupun diluar tugas

organisasi. Prianto (2013) memberi batasan peraturan perundangan adalah peraturan negara, yang di tingkat pusat maupun tingkat daerah yang dibentuk berdasarkan kewenangan perundangan, baik bersifat atribusi maupun bersifat delegasi.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP). Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) adalah kewajiban untuk mempertanggungjawabkan dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengendalian Intern (X1)	Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan; keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008)	1. Tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. 2. Keandalan pelaporan keuangan	Ordinal

Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Ranupandojo 1984)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkahlaku kerja telah dirancang sebagai gaya kepemimpinan 2. Mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu. 	Ordinal
Ketaatan pada peraturan perundang-undangan (X3)	Ketaatan pada peraturan perundangan adalah kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat agar dapat mengatur dan menertibkan setiap kehidupan berbangsa dan bernegara. Menurut (Setyawan 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati peraturan yang dibentuk oleh lembaga negara 2. Peraturan mempunyai kekuatan mengikat untuk mengatur dan menertibkan 	Ordinal
Akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (Y)	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. (Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 3 Tahun 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertanggungjawabkan keberhasilan pelaksanaan misi organisasi 2. Mempertanggungjawabkan kegagalan pelaksanaan misi organisasi 3. Sistem pertanggungjawaban secara periodik. 	Ordinal

Sumber: (PP 60 Tahun 2008), (Ranupandojo 1984), (Setyawan 2017), (Kepala Badan Kepegawaian Negara 2014)

Pengukuran yang digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen Pengendalian Intern (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan (X3) dan variabel dependen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) adalah skala likert.

Ukuran yang digunakan untuk menilai jawaban-jawaban yang diberikan dalam menguji variabel yaitu lima tingkatan, bergerak dari satu sampai lima.

Skor 5 = Jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Jawaban Setuju (S)

Skor 3 = Jawaban Kurang setuju (N)

Skor 2 = Jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran komprehensif tentang data dengan mempertimbangkan nilai-nilai seperti rata-rata (mean), standar deviasi, varian, nilai maksimum, nilai minimum, total (*sum*), rentang (range), kurtosis, dan kemencengan distribusi (*skewness*). (Ghozali 2018). Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi yang jelas tentang nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari setiap variabel dalam penelitian.

3.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten pengukuran dari suatu tes tetap stabil setelah dilakukan secara berulang terhadap subjek yang sama dan dalam kondisi yang serupa (Sanaky 2021). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau tidak konsisten

3.4.3 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat secara efektif menggambarkan atau mengukur variabel yang dimaksud oleh kuesioner tersebut (Janna and Herianto 2021). Instrumen dikatakan valid jika nilai signifikansi dari skor butir instrumen ($\text{Sig } 2 \text{ tailed}$) $< 0,05$ (5%).

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi yang mendekati normal atau sesuai dengan distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya $>0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Gunawan, 2020) dalam (Lesmana 2021) Uji Multikolinearitas adalah uji model regresi yang digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dalam model regresi atau dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menentukan apakah ada dalam variasi atau keberagaman residual antara satu pengamatan dan yang lain dalam model regresi (Firsti Zakia Indri and Gerry Hamdani Putra 2022). Jika variace dari residual tetap disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (tidak terjadi heteroskesdastisitas). Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot antara

SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas).
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Permatasari 2022) Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependent. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yaitu:

- a. Menghitung besarnya t penelitian. Besarnya t penelitian terdapat pada hasil perhitungan spss
- b. Menentukan tingkat signifikann sebesar $\alpha=5\%$ atau $\alpha=0,05$
- c. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha= 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha= 5\%$

Besar nilai t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) = (Tingkat kepercayaan dibagi 2; Jumlah responden-jumlah variabel bebas-1)

3.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel pengendalian intern (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan (X3) terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan (AKIP).

Persamaan rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X1 = Pengendalian Intern

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan

α = Nilai Konstanta

β_1 - β_3 = Koefisien regresi

e = Error

3.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah dari angka nol (0) sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen.

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial. Untuk mengetahui koefisien determinasi parsial dibutuhkan bantuan dengan menggunakan program SPSS. Ketika melakukan uji parsial, yaitu pada tabel *coefficients*. Caranya adalah dengan mengkuadratkan nilai *correlations partial* dalam tabel, kemudian diubah ke dalam bentuk persentase.

