

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan akuntansi sektor publik, khususnya di Indonesia semakin pesat seiring dengan adanya era baru dalam pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Pemberlakuan UU No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan UU No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sebagai dasar penyelenggaraan otonomi daerah menimbulkan pergeseran sistem pemerintahan Republik Indonesia dari sentralisasi ke desentralisasi, yang berimplikasi pada tuntutan otonomi yang lebih luas dan akuntabilitas publik yang nyata harus diberikan pemerintah daerah (Halim, 2001). Selanjutnya undang-undang ini diganti dan disempurnakan dengan UU No.32 tahun 2004 dan UU No. 33 tahun 2004. Kedua undang-undang tersebut telah merubah akuntabilitas atau pertanggungjawaban vertikal (kepada pemerintah pusat) ke pertanggungjawaban horizontal (kepada masyarakat melalui DPRD).

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Pusdiklatwas BPKP, 2011: 2). Sebagai asas umum, akuntabilitas penyelenggaraan negara menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir kegiatan penyelenggaraan negara harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara.

Halim (2008) menyatakan bahwa :

“akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja keuangan pemerintahan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.”¹

Dengan informasi dan pengungkapan tersebut, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus mau dan mampu menjadi subyek pemberi informasi atas aktivitas dan kinerja keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten, dan dapat dipercaya. Pemberian informasi dan pengungkapan kinerja keuangan ini adalah dalam rangka pemenuhan hak-hak masyarakat, yaitu hak untuk mendapatkan informasi, hak untuk diperhatikan aspirasi dan pendapatnya, hak diberi penjelasan, dan hak menuntut pertanggungjawaban.

Organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan publik, pemerintah dalam pengelolaannya harus melakukan transparansi dan akuntabilitas publik. Akuntabilitas kinerja pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Menurut Mardiasmo (2006) terdapat 3 fungsi utama sektor publik :

- 1. Melakukan pelayanan publik yang sangat vital bagi kepentingan umum.**
- 2. Mendefinisikan prinsip operasional masyarakat.**
- 3. Menyediakan pelayanan publik yang diperlukan karena tidak ada sektor swasta atau nirlaba yang ingin menanganinya.²**

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan kehendak kita bersama. Akuntabilitas diyakini mampu mengubah kondisi

¹ Halim, Abdul. **Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik** : Salemba empat, Jakarta, 2008

² Mardiasmo, **“perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik”** *Jurnal Akuntansi Pemerintah*, Vol. 2, No. 1, Hal 117.

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).

Kinerja pemerintah harus diukur agar dapat diketahui bagaimana pemerintah itu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur kinerja keuangan atau kinerja *non* keuangan. Kinerja keuangan dapat diukur dilakukan dengan melihat laporan keuangan yang buat setiap akhir periode, sedangkan untuk mengukur kinerja non keuangan dapat dilakukan dengan menilai sejauh mana pemerintah dapat mencapai apa yang telah ditargetkan dan sejauh mana masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.

Terselenggaranya *good governance* merupakan 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. Hal ini dapat diberikan kesimpulan bahwa apabila pelaksanaan *good governance* ditingkatkan maka otomatis dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri . 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.

Menurut Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa:

“Good governance adalah pengolahan pemerintahan yang baik. Pemerintah dituntut agar dapat mengelola daerahnya dengan baik, memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki demi kemakmuran masyarakat.”³ 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 mempengaruhi kinerja pemerintah daerah Sibolga.

Menurut Wardani (2008) juga menyatakan 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.”⁴ Disamping faktor-faktor di atas, diperlukan juga suatu landasan hukum agar setiap aparat pemerintah konsisten dan taat dalam menjalankan tugas-tugasnya demi terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Kemala (2011) juga meneliti tentang pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sektor publik, hasil penelitiannya mengindikasikan organisasi berhasil dalam

³Mardiasmo, **Peraturan Pemerintahan Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan : Akuntansi Sektor Publik**. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2009.

⁴Wardani Diah Kusuma, **“Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia”** Skripsi, Fakultas Ekonomi universitas Islam Indonesia 2008.

mencapai kinerja sektor publik dengan menggunakan pemahaman prinsip-prinsip *prinsipgood 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 yang tidak sesuai dengan hukum bahkan ada juga Satuan Kerja Pemerintah Daerah yang tidak melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hal ini tentu sangatlah memprihatinkan dan menyedihkan. Jika Satuan Kerja Pemerintah Daerah tidak membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maka bagaimana masyarakat bisa menilai keberhasilan kinerja dari pemerintah. Masyarakat perlu tahu tentang rencana kedepan yang akan dilakukan pemerintah, maka dari itu semua Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) diharuskan membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang sesuai dengan peraturanperundangan.

Disamping faktor-faktor di atas, diperlukan juga suatu landasan hukum agar setiap aparat pemerintah konsisten dan taat dalam menjalankan tugas-tugasnya demi terwujudnya akuntabilitas kinerja.

Soleman (2007) menyatakan bahwa:

“ Saat ini telah ditetapkan tiga pokok perundangan di bidang keuangan negara yang menjadi landasan hukum bagi reformasi di bidang keuangan negara dalam rangka terwujudnya *good governance*, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentangPerbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentangPemeriksaan Tanggung Jawab dan Pengelolaan Keuangan Negara, dan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2004 tentang Keuangan Negara.”⁵

⁵ Soleman Rusman, *Pengaruh Kompetensi,Penerapan Akuntabilitas Keuangan, dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP)*. Disertai Unpad, 2007

Mengacu kepada bidang administrasi pemerintahan, maka telah dihasilkan pula peraturan perundangan, berupa Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999, tanggal 15 Juni 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), yang merupakan salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan pelaksanaan tata pemerintah yang baik dan bertanggung jawab. Berbagai peraturan perundangan yang telah tersebut, diharapkan akan terwujud akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kurangnya ketaatan dan kepedulian atas penerapan sistem akuntansi keuangan daerah yang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku masih banyak terjadi di daerah-daerah, salah satunya terjadi pada kabupaten daerah sibolga.

Berdasarkan uraian di atas, hal yang menarik untuk diperhatikan adalah pada Pencapaian Kinerja Pemerintah, Pemerintah Kabupaten Sibolga dipilih sebagai penelitian dengan pertimbangan adanya beberapa Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang masih belum membuat dan melaporkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), sehingga pencapaian kinerja instansi Pemerintah secara keseluruhan belum bisa dinilai efektif dan baik oleh masyarakat dan lembaga lebih tinggi. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Sibolga”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah pemahaman prinsip-prinsip *good governance* berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ?
2. Apakah pengendalian intern berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ?
4. 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, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji :

1. Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Pengaruh pengendalian intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Pengaruh ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis ini dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Penulis

Syarat pencapaian dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, juga menambah wawasan penulis dalam bidang yang diteliti, melatih berfikir kritis, logis dan mampu menyerap informasi,

khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

2. Pihak Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bagi lembaga pemerintah yang bersangkutan untuk meminimalisir faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang akan terjadi dan sedang terjadi.

3. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk penelitian yang lebih luas dan juga dapat memberikan pengetahuan tambahan terutama yang menyangkut penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dan juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian yang sejenis pada pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai topik penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Instansi Pemerintah

2.1.1. Instansi Pemerintah

Sektor publik pertama kali diperkenalkan pada tahun 1952 dimana pada waktu itu sektor publik sering dikaitkan sebagai bagian dari manajemen ekonomimakro yang terkait dengan pembangunan dan lembaga pelaksanaan pembangunan. Entitas organisasi sektor publik sering kali merujuk pada organisasi pemerintahan, mulai dari pemerintah pusat, provinsi, kabupaten atau kota. Alasan lainnya adalah organisasi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki ruang lingkup yang paling luas diantara organisasi publik lainnya seperti perguruan tinggi, rumah sakit, organisasi politik dan organisasi massa, dan lain sebagainya. Bidang tertentu peranan organisasi sektor publik tidak bisa digantikan oleh sektor swasta, misalnya fungsi perijinan dan birokrasi pemerintahan. Sistem kinerja yang terjadi didalam organisasi publik dan swasta tentulah sangat berbeda dan tidak sama.

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.”⁶ Permasalahannya adalah kebutuhan publik beragam dan tak terbatas, sehingga diperlukan adanya prioritas kebijakan dan negosiasi publik untuk menyeleksi berbagai alternative yang ada. Lingkup sistem organisasi dalam sektor publik menunjukkan kompleksitas yang lebih luas dari lingkungan

⁶Mardiasmo, **Op. Cit.**

sistem organisasi pada sektor privat. Hal ini dapat dipahami bahwa dalam organisasi publik, tercakup domain publik yang sangat luas. Keluasan domain publik tersebut bukan hanya disebabkan karena jenis dan bentuk organisasi yang ada didalamnya, melainkan juga karena kompleksitas lingkungan yang memengaruhi lembaga publik. Jika dipandang dari variabel lingkungan sektor publik dipengaruhi oleh banyak faktor, yang mencakup faktor ekonomi, politik, sosial, budaya (*cultur*) dan historis.

Tabel 2. 1 Perbandingan Organisasi Sektor Publik dan Privat

| Variabel Organisasi | Sektor Publik | Sektor Privat |
|---------------------|---|--|
| Tujuan | Non Laba | Laba |
| Karakteristik | Sangat kompleks, domain luas Multifungsi Ketidakpastian tinggi | Lebih spesifik Pembagian fungsi lebih jelas <i>Controllable uncertainty</i> |
| Struktur | Birokratis, kaku, hierarkis | Fleksibel |
| Proses | Penuh nuansa politis | Nuansa politis lebih tidak sebesar sektor public |
| Sumber Daya | Publik | Pemilik, Kreditur, Investor (<i>shareholders</i>) |

Tujuan organisasi publik memengaruhi misi, strategi dan program yang akan dilaksanakan. Masalah yang dihadapi sektor publik dalam hal ini adalah tujuan yang tidak jelas dan samar-samar, karena *outputnya* tidak seluruhnya bisa diukur secara andal, karena pada organisasi sektor publik tidak berorientasi pada memaksimalkan laba sebagaimana yang menjadi tujuan organisasi bisnis. Organisasi sektor publik tetap memperhatikan tujuan *financia*, walaupun tidak berorientasi pada laba, meskipun memiliki perbedaan filosofi, konsep dan operasional dengan tujuan *financial* pada organisasi bisnis (Halim, 2012). Pemerintah tetap berusaha untuk meningkatkan penerimaan negara atau daerah dari

sektor pajak, devisa, pendapatan asli daerah, pembagian laba dari BUMN atau BUMD. Upaya tersebut tetap ditujukan untuk sebesar-besarnya peningkatan pelayanan publik, domain publik yang begitu luas dan kompleks mempengaruhi kebijakan yang diambil pemerintah oleh karena itu, strategi dan program kegiatan dapat mempunyai dampak dari berbagai aspek, seperti aspek sosial, ekonomi dan politik bagi organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya.

Pelaksanaan kegiatan, organisasi publik menggunakan dana yang berasal dari publik, organisasi publik melaksanakan kegiatan setelah dananya tersedia. Terdapat masalah utama yang dihadapi organisasi publik dalam hal pencairan dana dan alokasi dana (Mardiasmo, 2009). Penggunaan dan peran anggaran sangat penting dalam organisasi publik, karena dua hal tersebut merupakan dua hal utama yang menjadi perhatian dalam pengelolaan organisasi publik.

Instansi Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari: Kementerian, Departemen, Lembaga Pemerintah *Non* Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TN (meliputi: Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia. Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara.

Suatu instansi pemerintah dikatakan berhasil melaksanakan tugas pokok dan fungsinya apabila dapat menyerap seratus persen anggaran pemerintah, walaupun hasil maupun dampak dari pelaksanaan program tersebut masih jauh dibawah standar. Cara untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah maka seluruh aktivitas instansi tersebut harus dapat diukur, dan pengukuran

tersebut tidak semata-mata kepada *input* (masukan) dari program akan tetapi lebih ditekankan pada keluaran proses manfaat dan dampak. Melalui pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut, berdasarkan sumber daya yang dikelolanya sesuai dengan rencana yang telah disusun.

Menurut Mahsun (2006,4) Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Bastian,2006:274).

Pengertian kinerja itu sendiri terdapat dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah yaitu, berbunyi:

“Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur”. (Pasal 1: ayat 2)

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. Khusus mengenai organisasi publik berkaitan erat dengan produktivitas ,kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, serta persamaan pelayanan.

Konsep yang sering dipergunakan untuk melihat kinerja organisasi publik daerah sering dikaitkan dengan penggunaan anggaran. Konsep ini sering dikenal dengan istilah *performance in term of the monetary calculus of efficiency* (Mardiasmo, 2006:5).

Dessler (2009:132) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai evaluasi kinerja karyawan saat ini/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Model penilaian kinerja yang dicontohkan oleh Dessler (2009:135) meliputi indikator sebagai berikut: 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan; 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu; 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.; 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas; 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan; dan 6) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Mahsun (2006:2) mengatakan penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan. Penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut: 1) biaya pelayanan (*cost of service*); 2) penggunaan (*utilization*); 3) kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*); 4) cakupan pelayanan (*coverage*); dan 5) kepuasan (*satisfaction*).

Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang menggambarkan tewujudnya kinerja, tercapainya hasil program dan hasil kegiatan. Indikator kinerja instansi pemerintah harus selarasantar tingkatan unit organisasi. Indikator kinerja yang digunakan harus memenuhi kriteria spesifik, dapat diukur,dapat dicapai, relevan, dan sesuai dengan kurun waktu tertentu.

Dwiyanto, (2002:48), mengemukakan ukuran dari tingkat kinerja suatu organisasi publik sebagai berikut :

1. Produktivitas
2. Kualitas Layanan
3. Responsibility
4. Akuntabilitas

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan Waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian,

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Mardiasmo (2002:21) dalam Legina (2008) mengemukakan kinerja program berhubungan dengan akuntabilitas publik, karena pemerintah sebagai pengemban amanat masyarakat bertanggungjawab atas kinerja yang telah dilakukannya, hal tersebut

karena pemerintah berkewajiban untuk mengelola program pembangunan dalam rangka menjalankan pemerintahannya. Indikator kinerja, sebagai dasar untuk mengukur kinerja, dipakai indicator input, output, outcome, benefit dan impact.

Indikator yang dapat dengan tepat diidentifikasi hanyalah input dan output, sedangkan indikator yang lain lebih sulit diukur dan ditentukan keberhasilannya (Solikhin, 2006). Menurut Bastian (2005: 267) indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi adalah masukan(inputs), keluaran (outputs), hasil (outcome), manfaat (benefit) dan dampak (impact).

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses menetapkan indikator-indikator dan target kinerja dan mengumpulkan hasil-hasil kinerja aktual untuk dievaluasi. Kinerja diukur untuk melihat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran kegiatan atau program yang dirumuskan dalam dokumen perencanaan strategis.

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk meningkatkan pelayanan kepada public dan meningkatkan akuntabilitas. Sihaloho (2005). Kinerja pemerintah daerah dengan sendirinya merupakan keseluruhan capaian atau hasil-hasil selama pelaksanaan otonom daerah. Untuk mencapai tingkat kinerja seperti yang diharapkan perlu dirumuskan rencana kinerja yang memuat penjabaran sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategis pemerintah daerah.

Menurut Anthon S (2006) menyatakan bahwa:

“Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berwenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.”⁷

Akuntabilitas publik secara umum terdiri atas dua macam, sebagai berikut:

1. Akuntabilitas vertikal.

Akuntabilitas vertikal 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. Akuntabilitas horizontal.

Sedangkan akuntabilitas dan pertanggungjawaban horizontal adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

Terwujudnya akuntabilitas merupakan tujuan utama dari reformasi sektor publik. Tuntutan akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban horizontal bukan hanya pertanggungjawaban vertikal. Tuntutan ini kemudian memunculkan perlunya dibuat laporan keuangan eksternal yang dapat menggambarkan kinerja lembaga tersebut.

Akuntabilitas publik dan keterbukaan merupakan dua sisi koin yang tidak terpisahkan sebagai bagian dari prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik (*good corporate governance*). Implikasinya, kini keduanya menjadi bahasan yang marak

⁷Anthon Simbolon, *Akuntansi Birokrasi Publik* : Yogyakarta, UGM 2006

dan *interchangeable*, penerapannya pada pola perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah yang *participative* sebagai suatu konsekuensi logis (Akbar, 2012). Konsep akuntabilitas di Indonesia memang bukan merupakan hal yang baru, hampir seluruh instansi dan lembaga pemerintah menekankan konsep akuntabilitas ini khususnya dalam menjalankan fungsi administratif pemerintahan. Fenomena ini merupakan imbas dari tuntutan masyarakat yang mulai digemborkan kembali pada awal era reformasi pada tahun 1998. Tuntutan masyarakat ini muncul karena pada masa orde baru konsep akuntabilitas tidak mampu diterapkan secara konsisten di setiap lini pemerintahan yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab lemahnya birokrasi dan menjadi pemicu munculnya berbagai penyimpangan-penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dan administrasi negara di Indonesia. Annisaningrum (2010) mengatakan akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik. Akuntabilitas merupakan kewajiban menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab atau menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk minta keterangan akan pertanggungjawaban. Kriteria Akuntabilitas keuangan adalah sebagai berikut: 1) pertanggungjawaban dana publik; 2) penyajian tepat waktu; dan 3) adanya pemeriksaan (audit)/respon pemerintah. Agar AKIP 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 stat 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.

Konsep akuntabilitas tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Stewart tentang jenjang atau tangga akuntabilitas yang terdiri dari 5 (lima) jenis tangga akuntabilitas yakni: 1) *accountability for probity and legality*; 2) *process Accountability*; 3) *performance Accountability*; 4) *programme Accountability*; dan 5) *policy Accountability*. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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.

Menurut Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Permenpan No.25 Tahun 2012, pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah. Pengukuran dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian (*assessment*) yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.

2.1.2. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) adalah suatu laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strtegis instansi. Laporan yang dibuat secara sistematis ini berisi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapai kinerja dan adanya perbandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

Laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah (LAKIP) juga berlaku bagi dinas-dinas yang ada didaerah dalam mengembangkan tugas pokok dan fungsinya, sehingga diharapkan dinas-dinas tersebut dapat melaksanakan setiap kegiatannya sesuai yang direncanakan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan dari pelaksanaan visi, misi dan strategi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Cara untuk mencapai tujuan organisasi sektor publik diperlukan pengendalian manajemen organisasi sektor publik.

LAKIP merupakan suatu laporan kinerja instansi yang bersifat vertikal yaitu laporan kepada instansi yang di atasnya dan kepala Lembaga Administrasi Negara dan BPKP. Alur pelaporan LAKIP untuk pemerintah kota dan kabupaten sesuai dengan Inpres No. 7 tahun 1999 (Sumber: Lembaga Administrasi Negara, Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, 2003 dalam Sihaloho, 2005). 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.

Pada PP 25/2005, pernyataan yang lebih tegas berkaitan dengan prestasi kerja atau kinerja antara lain dapat ditemukan pada Catatan atas Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Keuangan.

2.2. Good Governance

Penerapan *good governance* dalam sektor publik berarti membangun kultur, nilai-nilai serta etika yang melandasi pengembangan perilaku profesional. Diterapkannya *good governance* pada sektor publik, diharapkan akan memberiarahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesi pada organisasi sektor publik. Upaya ini dimaksudkan agar kiprah yang dihasilkannya akan lebih aktual dan terpercaya, untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan optimal. Komitmen organisasi merupakan salah satu karakter sangat penting dalam melaksanakan tugasnya. (Taufik, 2013).

Definisi lain menyebutkan *governance* adalah “Mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor Negara dan sektor non-pemerintah dalam suatu usaha kolektif”. Definisi ini mengasumsikan banyak aktor yang terlibat dimana tidak ada yang sangat dominan yang menentukan gerak aktor lain. Pesan pertama dari terminologi *governance* membantah pemahaman formal tentang bekerjanya institusi-institusi negara. *Governance* mengakui bahwa didalam masyarakat terdapat banyak pusat pengambilan keputusan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Meskipun mengakui ada banyak faktor yang terlibat dalam proses sosial, *governance* bukanlah sesuatu yang terjadi secara *chaotic, random* atau tidak

terduga. Adaaturan-aturan main yang diikuti oleh berbagai aktor yang berbeda. Salah satu aturan main yang penting adalah adanya wewenang yang dijalankan oleh negara. (Yuda, 2009).

Good Governance juga dapat diartikan sebagai pelayanan publik yang efisien. Sistem pengadilan yang dapat diandalkan, pemerintahan yang bertanggungjawab (*accountable*) pada publiknya yang diharapkan akan mendorong terciptanya transparansi, akuntabilitas, serta keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya (Suprasto, 2006)

Pelaksanaan pemerintahan yang baik, pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen pemangku kepentingan, baik di lingkungan birokrasi maupun di lingkungan masyarakat. Pelaksanaan pemerintahan yang baik, adalah pemerintah yang dekat dengan masyarakat dan dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Esensi pemerintahan yang baik (*good governance*) dicirikan dengan terselenggaranya pelayanan publik yang baik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelayanan publik. (Yuda, 2009).

Pelaksanaan pemerintahan yang baik, pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen pemangku kepentingan, baik di lingkungan birokrasi maupun di lingkungan masyarakat. Pelaksanaan pemerintahan yang baik, adalah pemerintah yang dekat dengan masyarakat dan dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Esensi pemerintahan yang

baik (*good governance*) dicirikan dengan terselenggaranya pelayanan publik yang baik, hal ini sejalan dengan esensi kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah yang ditujukan untuk memberikan keleluasaan kepada daerah mengatur dan mengurus masyarakat setempat, dan meningkatkan pelayanan publik. (Yuda, 2009).

Menurut Evayanti (2009) prinsip-prinsip pemerintah yang baik meliputi:

1. **Akuntabilitas (*accountability*) yang diartikan sebaagai kewajiban untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya.**
2. **Keterbukaan dan transparansi (*Openness and transparency*) dalam arti masyarakat tidak hanya dapat mengakses suatu kebijakan tetapi juga ikut berperan dalam perumusannya.**
3. **Ketaatan pada hukum dalam arti seluruh kegiatan didasarkan pada aturan hukum yang berlaku dan aturan hukum tersebut dilaksanakan secara adil dan konsisten.**
4. **Partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan pemerintahan umum dan pembangunan.⁸**

Menurut United Nation DevelopmentProgram (UNDP) karakteristik pelaksanaan good governance meliputi (Mardiasmo, 2002:18) :

1. Partcipation

Semua warga negara berhak terlibat dalam pengambilan keputusan, dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif.

2. Rule of law

⁸Ratna Evayanti, “Analisis Kinerja Keuangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sragen Dilihat dari Perspektif Akuntabilitas”*Skripsi S1*. Universitas Muhammadiyah Surakarta 2009.

Proses mewujudkan cita good governance harus diimbangi dengan komitmen untuk penekan hukum (gakkum), dengan karakter : (a) supremasi hukum, (b) kepastian hukum, (c) hukum yang responsif, (d) penegak hukum yang konsisten dan non diskriminatif, dan (e) independensi peradilan.

3. Tranparency

Keterbukaan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Untuk memberantas KKN diperlukan keterbukaan dalam transaksi dan pengelolaan keuangan negara, serta pengelolaan sektor-sektor publik.

4. Responsiveness

Pekat dan cepat tanggap terhadap persoalan masyarakat. Pemerintah harus memiliki etik individual, dan etik sosial. Dalam merumuskan kebijakan pembangunan sosial, pemerintah harus memperhatikan karakteristik kultural, dan perlakuan yang humanis pada masyarakat.

5. Consensus orientation

Pengambilan keputusan melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama.

6. Kesetaraan dan Keadilan

Kesamaan dalam perlakuan dan pelayanan. Pemerintah harus memberikan kesempatan p layanan dan perlakuan yang sama dalam koridor kejujuran dan keadilan.

6. Effectiveness and efficiency

Berdaya guna dan berhasil guna. Kriteria efektivitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau sebesar-besarnya kepentingan

masyarakat dari berbagai kelompok dan lapisan sosial. Efisiensi diukur dengan rasionalitas biaya pembangunan untuk memenuhi ketuhan semua masyarakat. Pemerintah harus mampu menyusun perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat, rasional, dan terukur.

7. Accountability

Pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberikan kewenangan mengurus kepentingannya. Ada akuntabilitas vertikal (pemegang kekuasaan dengan rakyat; pemerintah dengan warga negara; pejabat dengan pejabat di atasnya), dan akuntabilitas horizontal (pemegang jabatan publik dengan lembaga setara; profesi setara).

8. Strategic vision

Pandangan strategis untuk menghadapi masyarakat oleh pemimpin dan publik. Hal ini penting, karena setiap bangsa perlu memiliki sensitivitas terhadap perubahan serta prediksi perubahan kedepan akibat kemajuan teknologi, agar dapat merumuskan berbagai kebijakan untuk mengatasi dan mengantisipasi permasalahan.

Beberapa manfaat utama diterapkannya konsep good governance adalah sebagai berikut;

1. Berkurangnya secara nyata praktek KKN di birokrasi pemerintahan.
2. Terciptanya sistem kelembagaan dan ketatalaksanaan pemerintahan yang bersih, efisien, efektif, transparan, profesional, dan akuntabel.
3. Terhapusnya peraturan perundang-undangan dan tindakan yang bersifat diskriminatif terhadap warga negara, kelompok atau golongan masyarakat.

Terjaminnya konsistensi dan kepastian hukum seluruh peraturan perundang-undangan baik ditingkat pusat maupun daerah.

Penerapan prinsip tersebut diharapkan dapat diimplementasikan dalam berbagai sektor dengan penerapan pola interaksi dan kolaborasi antara pemerintah dengan swasta dan masyarakat yang disebut kemitraan. Kemitraan antara pemerintah dengan swasta dan masyarakat madani untuk melakukan transformasi dan reformasi di segala bidang sudah mulai dilakukan namun belum sesuai dengan harapan. Sehingga dewasa ini, terbentuknya Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang berfungsi mengawasi dan mengendalikan jalannya pemerintahan dan pelayanan publik sebagai wujud dari kemitraan.

8.1. Pengendalian Intern

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 (Standar Profesional Akuntan Publik SA Seksi 319). Pengendalian intern menurut COSO adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dalam suatu perusahaan yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut, yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku serta efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan.

Pengendalian intern yang dirancang dan disusun dengan sebaik-baiknya tidak dapat dikatakan sepenuhnya efektif, karena keberhasilannya tetap tergantung dari kompetensi dan keandalan pelaksanaannya. Meskipun pengendalian intern telah diterapkan dalam suatu entitas tidak berarti kesalahan dan penyelewengan tidak akan terjadi. Sebab tidak ada satupun pengendalian intern yang dapat mencapai

kata ideal, karena ada keterbatasan-keterbatasan yang tidak mungkin pengendalian intern tersebut tercapai (Santika 2005 dalam Kristanto 2009).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai pengendalian intern di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern adalah suatu proses yang terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dibuat untuk dilaksanakan oleh orang-orang untuk memberikan keyakinan kepada para pengguna informasi yang memadai dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang saling berkaitan. Penerapan pengendalian intern dalam suatu entitas diharapkan akan mengurangi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan, misalnya penggelapan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja.

Pengendalian mengukur pelaksanaan kerja atau prestasi dengan membandingkan rencana dan tujuan. Meskipun perencanaan dilakukan terlebih dahulu, tetapi tidak akan berhasil dengan sendirinya tanpa bantuan dari pengendalian. Rencana membimbing pimpinan yang memakai sumber-sumber untuk mencapai tujuan, sedangkan pengendalian memonitor kegiatan untuk menentukan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008, Sistem 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. Tujuan adanya pengendalian intern: (1) Menjaga kekayaan organisasi/mengamankan asset, (2) Memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, (3) Mendorong efisiensi, (4) Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Berkenaan dengan komponen atau unsur

pengendalian intern, SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) dalam UU No. 60 tahun 2008 terdiri atas unsur (a) lingkungan pengendalian, (b) penilaian risiko, (c) kegiatan pengendalian, (d) informasi dan komunikasi dan (e) pemantauan pengendalian intern.

8.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Nawawi (2006) bahwa :

“Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.”⁹

Hendry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (2010:38-39): Mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.” Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Definisi tersebut diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan

⁹Nawawi, **“Kepemimpinan yang Efektif”** Yogyakarta: Universitas Gajah Mada 2006

tujuan yang hendak dicapai. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang menurutnya dipandang efektif dalam pengelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996). Sedangkan Riva(2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

1. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan. **Kepemimpinan Transformasional** Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja lebih baik serta menitikberatkan 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 kerjabawahan.
 - c. *Intellectual stimulation*, pemimpin memandang masalah dari sebuah perspektif yang baru. tertentu.

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

2.5. Ketaatan Pada Peraturan Perundangan-Undangan

Solikhin (2006) Menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan penerapan akuntabilitas sendiri haruslah didukung oleh peraturan perundang-undangan yang memadai dan ketaatan pelaksanaan kelembagaan seperti penerapan reward system dan punishment secara konsisten dan memperbaiki format laporan akuntabilitas.”¹⁰ Ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap peraturan perundangan pun akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

¹⁰Akhmad Solikhin, **“Penggabungan Laporan Keuangan dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan: Perkembangan dan Permasalahan”** *Jurnal Akuntansi Pemerintahan* Vol.2, No.2, November 2006

Orang yang mempunyai kesadaran terhadap berbagai aturan hukum akan mematuhi apa yang menjadi tuntunan peraturan tersebut. Mentaati berasal dari kata dasar taat yang artinya patuh atau tunduk. Orang yang patuh atau tunduk pada peraturan adalah orang yang sadar. (Riantiarno, 2011). Seseorang dikatakan mempunyai kesadaran terhadap aturan atau hukum, apabila dia :

1. Memiliki pengetahuan tentang peraturan-peraturan hukum yang berlaku, baik di lingkungan masyarakat ataupun di negara Indonesia.
2. Memiliki Pengetahuan tentang isi peraturan-peraturan hukum, artinya bukan hanya sekedar dia tahu ada hukum tentang pajak, tetapi dia juga mengetahui isi peraturan tentang pajak.
3. Memiliki sikap positif terhadap peraturan-peraturan hukum.
4. Menunjukkan perilaku yang sesuai dengan apa yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketaatan pada peraturan perundang-undangan pun menjadi pertimbangan atas keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Di Indonesia, peraturan perundang-undangan tentang keuangan negara diatur dalam UUD 1945, Undang-Undang (UU), Keputusan Presiden (Keppres), dan peraturan pelaksanaan lainnya. Hingga saat ini, telah banyak undang-undang serta peraturan pemerintah yang diterbitkan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Akuntabilitas tidak dapat berjalan efektif tanpa adanya transparansi dan aturan hukum yang jelas, sehingga pengembangan akuntabilitas dibutuhkan suatu mekanisme dan peraturan yang jelas. (Saputra, 2010). Berdasarkan penelitian terkait, Soleman (2007) menyimpulkan bahwa ketaatan pada peraturan perundang-undangan terbukti berpengaruh terhadap akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Sistem hukum yang berlaku di suatu negara tergantung pada sistem yang dianutnya, apakah negara yang bersangkutan menganut *Civil Law* atau *CommonLaw*. Adanya *civil law* maka segala sesuatu aktivitas didasarkan pada peraturan perundangan, termasuk di dalamnya aturan-aturan terkait dengan akuntansi terakumulasi dalam suatu perundangan dan aturan ini memiliki kecenderungan sangat terstruktur dan prosedural. Sebaliknya, *common law* segala kegiatan didasarkan kepada kesepakatan politik yang dikembangkan berdasarkan kasus demi kasus. Sistem ini, membebaskan badan-badan pemerintah menggunakan standar apapun, yang penting berterima umum.

Sistem hukum yang dianut dalam sistem akuntansi sektor publik adalah sistem *civil law*, dimana setiap aturan yang berhubungan dengan akuntansi sektor publik yang dimuat dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Laporan keuangan pemerintah harus disusun dengan memenuhi persyaratan minimum yang ditentukan dalam standar akuntansi pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh karena standar akuntansi berisikan prinsip-prinsip yang menunjang penyajian informasi keuangan pemerintah yang relevan, handal, dapat dibandingkan dan dipahami.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan disejumlah tempat. Hasil penelitian tersebut menjadi landasan dan perbandingan dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian dalam bentuk skripsi atau jurnal yang dijadikan acuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------|----------------------|----------------------|---|
| 1 | Prima Yuda | Pengaruh pelaksanaan | Dependen pelaksanaan | Terdapat pengaruh pelaksanaan <i>good</i> |

| | | | | |
|---|----------------------------------|---|---|---|
| | | <i>good governance</i> dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi (Survey pada dinas daerah Kota Tasikmalaya) | <i>good governance</i> dan pengendalian intern Idependen kinerja organisasi | <i>Governance</i> terhadap kinerja organisasi Terdapat pengaruh intern terhadap kinerja organisasi |
| 2 | Reynaldi Riantiarno & Nur Azlina | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah | Dependen : Akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Idependen : Penerapan akuntabilitas keuangan, ketaatan pada peraturan-perundangan | Terdapat pengaruh penerapan akuntabilitas keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Terdapat pengaruh ketaatan pada peraturan perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) |
| 3 | Lucy Auditya, Husaini, Lismawati | Analisis Pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. | Dependen : Kinerja Pemerintah Daerah. Idependen : Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, Transparansi pengelolaan keuangan daerah | Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, Transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah |
| 4 | Taufeni Taufik, Dian Kemala | Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , pengendalian intern dan komitmen organisasi terhadap kinerja sector public. | Dependen : Kinerja Sektor publik. Idependen : Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , komitmen organisasi, Pengendalian intern | Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> memiliki Pengaruh yang signifikan Terhadap komitmen organisasi. Pengendalian intern memiliki Pengaruh yang signifikan Terhadap komitmen organisasi. Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sektor publik. Pengendalian intern memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sektor publik. Komitmen Organisasi tidak Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sektor publik. Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> dan Pengendalian intern memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sektor publik. Pemahaman prinsip-prinsip <i>good governance</i> , Pengendalian intern dan komitmen organisasi |

| | | | | |
|---|------------------------------|---|---|---|
| | | | | memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja <i>sector public</i> . |
| 5 | Azwir Nasir, Ranti Oktari | Pengaruh pemnfaatan Teknologi informasi Dan pengendalian Intern terhadap Kinerja instansi Pemerintah. | Pengaruh pemnfaatan Teknologi informasi Dan pengendalian Intern terhadap Kinerja instansi pemerintah. | Pemnfaatan teknologi informasi tidak memiliki berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Pengendalian intern memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah |
| 6 | Rivai | Pengaruh gaya kepemimpinannya dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. | Dependen : Kinerja pegawai. Iependen : Gaya kepemimpinannya dan budaya organisasi | Dukungan gay kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja pegawai. Gaya kepemimpinannya dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. |

2.7. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

2.7.1. Pemahaman Prinsip-prinsip *Good Governance* Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Beberapa penelitian menunjukkan bukti empiris bahwa Pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) memberikan dampak yang positif pada kemajuan masyarakat.

Wardani (2008) menyatakan bahwa:

“Penerapan *Good Governance* yang salah satu prinsipnya adalah akuntabilitas akan mempengaruhi kinerja pegawai, baik sektor publik atau swasta. Dia juga menyatakan bahwa pentingnya penerapan akuntabilitas dalam sector publik guna meningkatkan kinerja ataupun akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.”¹¹

Penelitian yang dilakukan Taufik (2013) berpendapat bahwa pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, penegndalian intern, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan fakta penelitian yang terkait, Nasir (2011) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, namun penegndalian intern, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₁: Ada pengaruh Sinifikan pemahaman prinsip-prinsip *good governance* terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.7.2. Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengendalian intern adalah SPAP mendefinisikan Pengendalian Intern sebagai sistem pengendalian Intern meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha, dan mendorong ditaatinya kebijakan manajemen yang telah digariskan. Selain *good governance*, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Pengendalian

¹¹Wardani Diah Kusuma, **Op. Cit.**

intern merupakan kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan sistem informasi yang digunakan untuk melindungi aset-aset perusahaan dari kerugian atau korupsi, dan untuk memelihara keakuratan data keuangan (Dasaratha & Frederick 2011:8).

Penelitian yang dilakukan Taufik (2013) berpendapat bahwa pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, penegndalian intern, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Berdasarkan fakta penelitian yang terkait, Nasir (2011) berpendapat bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, namun penegndalian intern, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Ada pengaruh signifikan pengendalian Intern terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.7.3. Gaya Kepemimpinan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesandari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukanoleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang padasaat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang iainginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untukmengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasibagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu, 2000:167).

Rivai (2009) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Handoko, 2003). Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H₃: Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2.7.4. Ketaatan Pada Peraturan Perundang-Undangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

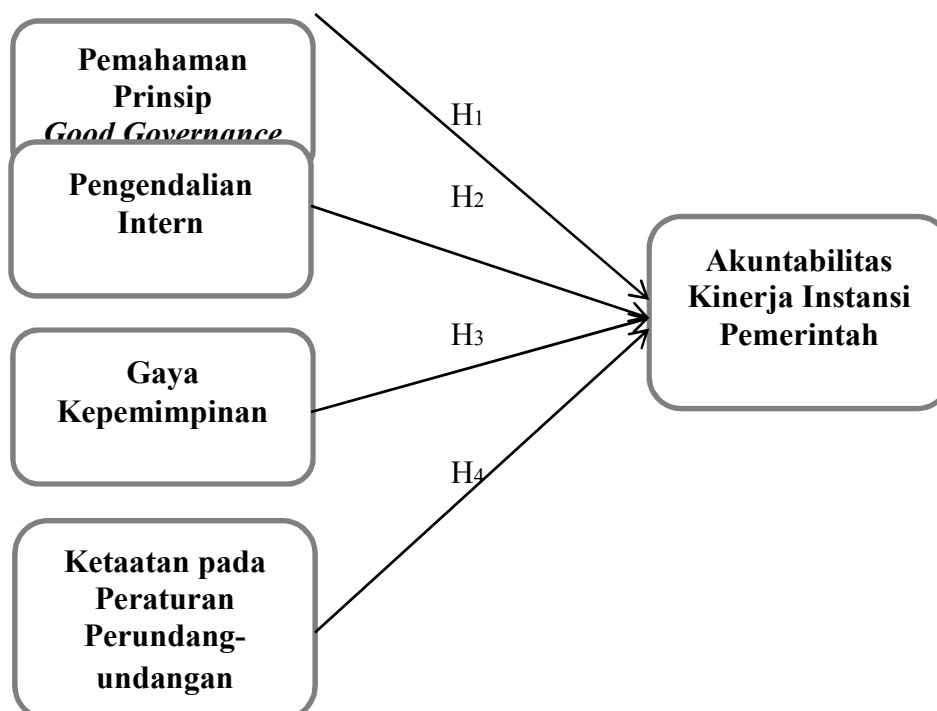
Penelitian yang dilakukan oleh Riantiarno (2011) mengemukakan bahwaterdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung penerapan akuntabilitas keuangan dan ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Riantiarno & Azlina (2011) dengan judul penelitian "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Instansi Pemerintah". Hasil penelitian Riantiarno & Azlina (2011) membuktikan bahwa ketaatan peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja sedangkan penerapan akuntabilitas keuangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Penelitian yang dilakukan Soleman (2007) berpendapat bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah, penerapan akuntabilitas keuangan, dan ketaatan

terhadap perundangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan fakta penelitian yang terkait, Suryadi (2006) dengan penelitiannya tentang model hubungan kausal kesadaran, pelayanan, kepatuhan Wajib Pajak dan pengaruhnya terhadap kinerja penerimaan pajak : suatu survei di wilayah Jawa Timur menyimpulkan bahwa kepatuhan Wajib Pajak yang diukur dari pemeriksaan pajak, penegakan hukum dan kompensasi pajak berpengaruh signifikan terhadap kinerja penerimaan pajak. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H4: Ada pengaruh positif ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan kerangka pemikiran teoritis yang menjelaskan pengaruh pemahaman prinsip-prinsip *good governance*, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dengan cara melakukan wawancara dan juga menyebar angket kuesioner.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah pemahaman prinsip-prinsip good governance 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.

Stephan Isaac dalam Suharsimi (2009): Penelitian komperasi hubungan sebab-akibat ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat dengan cara memperhatikan faktor yang diperkirakan sebagai penyebab timbulnya data.

3.1.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di kota sibolga. Penelitian ini dilakukan pada maret 2021. Peneliti memilih OPDdi Kota Sibolga karena OPD di kota Sibolga merupakan Istansi Pemerintah yang memiliki bagian Kinerja Akuntanbilitas yang akan menjadi objek penelitian ini.

3.1.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian kinerja akuntabilitas pada OPD kota sibolga yang berjumlah 50 pegawai dimana setiap OPD memiliki 3 pegawai yang bekerja dibagian kinerja akuntabilitas. Menurut Nazir, “Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti”. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah 50 responden bagian kinerja akuntabilitas pada 20 OPD di kota sibolga. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu kepala bagian keuangan, bendahara, dan kepala bagian program instansi pemerintah yang terkait atau pihak yang ditugasi.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data terkait permasalahan penelitian yang diambilnya. Prosedur ini sangat penting agar data yang didapatkan dalam penelitian berupa data yang valid. Sehingga menghasilkan kesimpulan yang juga valid. Adapun teknik pengumpulan data yaitu :

1. Teknik pengumpulan data angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada subjek penelitian terkait topik yang diteliti.

Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Grendo dalam Vredy (2015) teknik kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang ditunjukkan kepada responden. 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.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber ahli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur Indriantoro dan Bambang Supromo dalam Vredy 2015). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pertanyaan untuk variabel *good governance*, pengendalian internal, gaya Kepemimpinan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Berdasarkan judul penelitian di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Operasional untuk menguji hipotesis yang dilakukan adalah :

1. Variabel independen dalam bahasa indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *good governance*, pengendalian internal, gaya kepemimpinan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan.
 - a. *Good Governance* adalah pengolahan pemerintahan yang baik. Pemerintah dituntut agar dapat mengelola daerahnya dengan baik, memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki demi kemakmuran masyarakat. (Mardiasmo, 2009).

- b. Pengendalian Intern adalah salah satu wujud pengawasan atau *controlling* yang harus ada dalam setiap organisasi baik itu swasta maupun organisasi publik. Penelitian yang dilakukan Prasetyono (2007)
 - c. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Sholeha dan Suzy, 1996).
 - d. 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.
2. Variabel dependen dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP).
- a. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) merupakan 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 laporan akuntabilitas.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

| Variabel | Defenisi | Indikator | Skala | Instrumen |
|---|---|--|--------------|------------------|
| Good Governance (X1) | pengolahan pemerintahan yang baik. Pemerintah dituntut agar dapat mengelola daerahnya dengan baik, memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki demi kemakmuran masyarakat. | 1. Transparansi 2. Akuntabilitas 3. Partisipasi 4. Kesetaraan | Likert | kuesioner |
| Pengendalian Intern (X2) | Rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (ketersediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya | 1. lingkungan pengendalian 2. evaluasi, informasi 3. komunikasi 4. pemantauan | Likert | Kuesioner |
| Gaya kepemimpinan (X3) | Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu | 1. kepemimpinan transformasional 2. kepemimpinan transaksional | Likert | kuesioner |
| Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan (X4) | Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan adalah suatu upaya taat padahukum baik didalam menjalankan tugas organisasi maupun diluar tugasorganisasi. | 1. Peraturan pemerintah 2. peraturan menteri dalam negeri | Likert | kuesioner |
| Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) | kewajiban untuk mempertanggungjawabkan dari perorangan, badan hukum ataupun pimpinan kolektif secara transparan | 1. Perencanaan 2. Evaluasi 3. Pengawasan 4. Kemandirian 5. Pemanfaatan | Likert | kuesioner |

| | | | | |
|--|--|-------------------|--|--|
| | mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima laporan akuntabilitas | informasi kinerja | | |
|--|--|-------------------|--|--|

Sumber: Penelitian Terdahulu

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana sub variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif.

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

Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)

Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)

Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)

Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3.4. Uji Kualitaas Data

Uji kualitas data digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan layak atau tidak. Dalam penelitian, data memiliki kedudukan yang sangat penting karena data merupakan variabel yang diteliti dan fungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.4.1. Uji Validitas

Menurut Punaji Setyosari (2010):

“Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur ang hendak diukur. Arinya, instrument itu dapat mengungkapkan data dari variabel ang dikaji secara tepat.”¹²

Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,5, artinya suatu item dianggap valid jika berkoelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melaksanakan uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi bivarite pearson. Koefisien korelasi item-item total dengan bivarite pearson dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i - (\sum i)^2][\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Dimna :

Rix = Koefisien korelasi item-item (bivariate pears)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyak subjek

Penguji ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,5. Kriteria penguji adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor, maka dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasisignifikan terhadap total skor, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas angket uji coba:

- a. Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP)

¹² Pujani Setyosari, "Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan" Jakarta: Kencana 2010.

Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) terdiri dari 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada peraturan dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel AKIP

| No Item | Sig 5% | Keterangan |
|---------|--------|------------|
| 1 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,000 | Valid |

Tabel diatas diketahui bahwa dari 5 butir pertanyaan yang tidak ada pertanyaan yang tidak valid.

b. Variabel Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance(GG)

Variabel pemahaman prinsip-prinsip good governance terdiri dari 8 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel pemahaman prinsip-prinsip good governance dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Good Governace

| No Item | Sig5% | Keterangan |
|---------|-------|------------|
| 6 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,000 | Valid |

Tabel diatas diketahui bahwa dari 8 butir pertanyaan yang tidak ada pertanyaan yang tidak valid.

c. Variabel Pengendalian Intern (SPI)

Variabel pengendalian intern terdiri dari 7 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel pengendalian intern dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Hasil Validitas Variabel SPI

| No Item | Sig5% | Keterangan |
|---------|-------|------------|
| 14 | 0,000 | Valid |
| 15 | 0,000 | Valid |
| 16 | 0,000 | Valid |
| 17 | 0,000 | Valid |
| 18 | 0,000 | Valid |
| 19 | 0,000 | Valid |
| 20 | 0,000 | Valid |

Tabel diatas diketahui bahwa dari 7 butir pertanyaan yang tidak ada pertanyaan yang tidak valid.

d. Variabel Gaya Kepemimpinan(GYK)

Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 6 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

| No Item | Sig5% | Keterangan |
|---------|-------|------------|
| 21 | 0,000 | Valid |
| 22 | 0,000 | Valid |
| 23 | 0,000 | Valid |
| 24 | 0,000 | Valid |
| 25 | 0,000 | Valid |
| 26 | 0,000 | Valid |

Tabel diatas diketahui bahwa dari 6 butir pertanyaan yang tidak ada pertanyana yang tidak valid.

e. Variabel Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan (KPP)

Variabel ketaatan pada peraturan terdiri dari 5 butir pertanyaan. Hasil uji validitas variabel ketaatan pada peraturan dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel KPP

| No Item | Sig5% | Keterangan |
|---------|-------|------------|
| 27 | 0,000 | Valid |
| 28 | 0,000 | Valid |
| 29 | 0,000 | Valid |
| 30 | 0,000 | Valid |
| 31 | 0,000 | Valid |

Tabel diatas diketahui bahwa dari 5 butir pertanyaan yang tidak ada pertanyana yang tidak valid.

3.4.2. Uji Rehabilitas

Menurut Edy Supriyadi (2014):

“Uji rehabilitas adalah mengetahui konsistensiatau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila intrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden.”¹³ Uji rehabilitas menggunakan metode *cronbach* (Gendro), yaitu suatu

¹³Edy Supriyadi, “SPSS+AMOS,Perangkat Lunak Statistik,Mengelola Data Untuk Penelitian“ Media, Jakarta (2014).

instrument dikatakan reliabel jika nilai alfa lebih besar dari nilai t tabel. Metode ini menggunakan rumus berikut :

$$\text{Rumus : } \alpha = \frac{k}{k-1} + \left[1 - \frac{\sum \alpha^2 XL}{\alpha^2 x} \right]$$

Dimana :

α = *cronbach's coeficient alpha* atau realibilitas instrumental

k = Jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum \alpha^2 XL$ = Total dari varian masing-masing pecahan

Jika nilai $> 0,7$ artinya realibitas mencukupi (*suffcient reliability*) sementara jika elpha $> 0,80$ inimensugestikan seluruh item realibel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reabilitas yang kuat. Berikut hasil komputasi uji reliabilitas:

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reabilitas

| No | Variabel | <i>Cronbach`s Alpha</i> | Keterangan | Kriteria |
|----|--|-------------------------|------------|----------|
| 1 | Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) | 0,804 | $>0,70$ | Reliebel |
| 2 | Pemahaman prinsip-prinsip Good Governance | 0,788 | $>0,70$ | Reliebel |
| 3 | Pengendalian Intern | 0,793 | $>0,70$ | Reliebel |
| 4 | Gaya Kepemimpinan | 0,781 | $>0,70$ | Reliebel |
| 5 | Ketaatan Pada Peraturan Perundang-undangan | 0,850 | $>0,70$ | Reliebel |

Berdasarkan data tabel 3.7. hasil uji coba instrumen pada 39 responden uji coba kemudian dianalisis menggunakan bantuan SPSS Statistic diperoleh nilai Cronbac'hs Alpha variabel pemahaman prinsip-prinsip good governance, pengendalian intern, gaya kepemimpinan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel.

3.5. Teknik Analisis Data

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab sebelumnya, masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah bagaimana pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Oleh karena itu untuk menganalisis masalah penelitian tersebut akan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program software SPSS. Adapun teknik analisis yang digunakan sebagai berikut :

3.5.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberi gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskriptif mengenai variabel penelitian. Penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi dan penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolute yang menunjukkan rata-rata, median, deviasi standar, nilai maksimum, dan jumlah data penelitian. Menghitung rentang data dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} + 1$$

Menghitung panjang kelas dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang data} / \text{Jumlah Kelas}$$

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indicator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi kategori berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standar deviasi ideal (SDi). Rumus untuk mencari Mi dan Sdi adalah:

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standard Deviasi (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Menentukan kategori deskriptif variabel Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dibuat tabel kategori yang disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Kategori Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), terdapat 5 butir pertanyaan dengan 5 skala likert, sehingga skor minimal : $1 \times 5 = 5$ dan skala maksimal: $5 \times 5 = 25$. Banyak rentang kelas ada lima kategori yaitu kelas sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Perhitungan interval kelas : $25 - 5 : 5 = 4$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel 3.8. kategori Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintahan sebagai berikut :

Tabel 3. 8 Kategori AKIP

| No | Interval Skor | Kategori |
|----|---------------|---------------------|
| 1 | 21,5-25 | Sangat Setuju |
| 2 | 17,5-21 | Setuju |
| 3 | 13,5-17 | Netral |
| 4 | 9,5-13 | Tidak Setuju |
| 5 | 5-9 | Sangat Tidak Setuju |

2. Kategori Variabel Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance

Pada variabel Pemahaman Prinsip-prinsip Good Governance, terdapat 8 butir pertanyaan, masing-masing dengan 5 skala likert, sehingga skor minimal: $1 \times 8 = 8$ dan skor maksimal: 5×8

= 40. Banyak rentang kelas ada lima kategori yaitu kelas sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Perhitungan interval kelas : $40-8:5=6,4$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut :

Tabel 3. 9 Kategori Good Govornance

| No | Interval Skor | Kategori |
|----|---------------|---------------------|
| 1 | 33,7-40 | Sangat Setuju |
| 2 | 27,3-33,6 | Setuju |
| 3 | 20,5-27,2 | Netral |
| 4 | 14,5-20,4 | Tidak Setuju |
| 5 | 8-14,4 | Sangat Tidak Setuju |

3. Kategori Variabel Pengendalian Intern

Variabel pengendalian intern menggunakan 7 butir pertanyaan, dengan 5 skala likert, sehingga skor minimal: $1 \times 7 = 7$ dan skor maksimal: $5 \times 7 = 35$. Banyak rentang kelas ada lima kategori yaitu kelas sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Perhitungan interval kelas : $35-7:5=5,6$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 10 Kategori SPI

| No | Interval Skor | Kategori |
|----|---------------|---------------|
| 1 | 29,5-35 | Sangat Setuju |

| | | |
|---|-----------|---------------------|
| 2 | 23,9-29,4 | Setuju |
| 3 | 18,7-23,8 | Netral |
| 4 | 12,7-18,6 | Tidak Setuju |
| 5 | 7-12,6 | Sangat Tidak Setuju |

4. Kategori Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan menggunakan 6 butir pertanyaan dengan 5 skala likert sehingga skor minimal : $1 \times 6 = 6$ dan skor maksimal : $5 \times 6 = 30$. Banyak rentang kelas ada lima kategori yaitu kelas sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Perhitungan interval kelas : $30 - 6 : 5 = 4,8$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 11 Kategori Gaya Kepemimpinan

| No | Interval Skor | Kategori |
|----|---------------|---------------------|
| 1 | 25,3-30 | Sangat Setuju |
| 2 | 20,5-25,2 | Setuju |
| 3 | 15,7-20,4 | Netral |
| 4 | 10,9-15,6 | Tidak Setuju |
| 5 | 6-10,8 | Sangat Tidak Setuju |

5. Kategori variabel Ketaatan Peraturan Perundangan-undangan

Variabel ketaatan pada peraturan perundang-undangan menggunakan 5 butir pertanyaan dengan 5 skala likert, sehingga skor minimal : $1 \times 5 = 5$ dan skala maksimal: $5 \times 5 = 25$.

Banyak rentang kelas ada lima kategori yaitu kelas sangat tidaksetuju, tidaksetuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Perhitungan interval kelas : $25-5:5=4$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut :

Tabel 3. 12 Kategori KPP

| No | Interval Skor | Kategori |
|----|---------------|---------------------|
| 1 | 21,5-25 | Sangat Setuju |
| 2 | 17,5-21 | Setuju |
| 3 | 13,5-17 | Netral |
| 4 | 9,5-13 | Tidak Setuju |
| 5 | 5-9 | Sangat Tidak Setuju |

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji statistik Kolmogorov-Smirnov adalah jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka H0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (FVIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terkait) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. (Gozali, 2016 dalam Anggit).

Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas antar variabel independennya (Gozali, 2011 dalam Purwitasari (2013)).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel dependen (terikat) dengan residualnya. Apabila grafik yang ditunjukkan dengan titik-titik tersebut membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas dan apabila polanya acak serta tersebar, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat kurva heteroskedastisitas atau diagram pencar (chart), dengan dasar pemikiran sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik terikat menyebar secara acak membentuk pola tertentu yang beraturan (bergelombang), melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedostisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar baik dibawah atau diatas 0 ada sumbu Y maka hal itu tidak terjadi heteroskedostisitas.

3.6. Pengujian Hipotesis

Menurut Marsono (2014):

“Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung anar variabel. Metode analisi data yang digunakan dalam penelitain ini menggunakan model analisis regresi berganda.”¹⁴ Untuk pengujian persial dan simultan model yang dipakai adalah model analsis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengendalian internal dan komitmen organisasi mempengaruhi pencegahan fraud

3.6.1. Uji t (Secara Persial)

Menurut Purwitasari (2013):

“Uji Tadalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dipenden untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.”¹⁵ Uji t untuk melihat besarnya pengaruh good Governance, pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan secara persial terhadap akuntabilitas kinerja instasi pemerintah. Langkah-langkah dalam pengujian hipotesis yaitu :

¹⁴ Marsono, **Pengaruh Faktor-faktor dalam Perspektif Fraud Triangel terhadap Fraudulent Financial Reporting(Studi kasus pada perusahaan berdasarkan sanksi dari Bapepam periode 2008-2012)**Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro 2014.

¹⁵Purwitasari, **“Analisis Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profittabilitas (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2011)”** , Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro 2013.

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

H_0 ditolak jika t statistik $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 diterima jika t statistik $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

3.6.2. 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 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjabarkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X (pemahaman prinsip-prinsip good governance, pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan ketaatan pada peraturan perundang-undangan) terhadap Y (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) 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 kedalambentuk persentase.