

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN PEMERINTAH DAERAH , BUDAYA KERJA DAN PERAN APARAT PENGAWAS INTERN PEMERINTAH TERHADAP PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Virginia Lusiana Lawatilaku  
1191039  
Akuntansi STIE Bank BPD Jateng  
[virgilusiana9@gmail.com](mailto:virgilusiana9@gmail.com)

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen pemerintah daerah, budaya kerja dan peran APIP terhadap penerapan SAKIP di Kabupaten Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 25 OPD pada pemerintah Kabupaten Semarang. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 55 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, budaya kerja dan peran APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan SAKIP sedangkan komitmen pemerintah daerah berpengaruh negatif signifikan terhadap penerapan SAKIP

Kata kunci: *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja, Peran APIP*

---

**Abstract**

*This study aims to explain the effect of human resource quality, local government commitment, work culture and the role of APIP on the implementation of SAKIP in Semarang Regency. The population in this study were 25 OPDs in the Semarang Regency government. The sample obtained in this study was 55 respondents. The sample selection in this study used purposive sampling method. Data collection techniques using questionnaire instruments. The analysis method used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this study indicate that the quality of human resources, work culture and the role of APIP (Government Internal Supervisory Apparatus) have a significant positive effect on the implementation of SAKIP while local government commitment has a significant negative effect on the implementation of SAKIP.*

*Keywords: Government Agency Performance Accountability System, Quality of Human Resources, Work Culture, Role of APIP*

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Penerapan sistem pertanggungjawaban yang jelas, terukur, tepat, dan sah diperlukan sebagai perwujudan pembangunan sistem pemerintah yang berdaya guna, berhasil guna serta bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Sistem pemerintahan di Indonesia telah menjadi sistem desentralisasi dimana setiap daerah berhak mengatur urusan-urusannya sendiri termasuk pengelolaan keuangan, hal ini tertuang dalam Undang-Undang No.32 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 33 Tahun 2004 tentang pelaksanaan otonomi daerah dan perimbangan dana. Maka dari itu pengelolaan keuangan daerah sepenuhnya dimiliki dan dikelola oleh pemerintah daerah. Agar pengelolaan di setiap daerah itu jelas, tepat dan terukur maka harus memperhatikan beberapa hal seperti anggaran, system pelaporan, dan pengendalian akuntansi guna memenuhi asas akuntabilitas. Untuk mencapai akuntabilitas public dapat dilakukan dengan pemanfaatan sumber daya secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata. (Kartika & Sukanto, 2019)

Salah satu upaya pemerintah untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang bersih, bertanggungjawab, efektif, dan efisien adalah dengan menerapkan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) sebagai wujud pertanggungjawaban, dimana implementasinya berawal dari penyusunan Renstra (Rencana Strategis), kemudian produk terakhirnya ialah pertanggungjawaban kinerja dalam bentuk LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). SAKIP dapat dijadikan tolak ukur sejauh mana pemerintah melakukan upaya untuk meningkatkan pelayanan public, mensejahterakan rakyat, serta memperbaiki tata kelola pemerintahannya. Fadila & Budiwitjaksono, (2022). SAKIP memiliki peran sebagai alat pemerintah untuk mendorong melakukan inovasi berbagai program dan kegiatan dalam rangka mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan Perpres No.29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sedangkan berdasarkan Inpres No. 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas instansi pemerintah, setiap instansi pemerintah wajib mempertanggungjawabkan penyelenggaraan pemerintahan dengan membuat laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Setiap instansi pemerintah diberikan kepercayaan serta tanggungjawab penuh atas implementasi SAKIP dan juga dalam hal ini menyerahkan LAKIP yang merupakan hasil akhir dari SAKIP kepada KemenPAN & RB untuk

dilakukan evaluasi setiap tahunnya, sehingga akan memperoleh gambaran atas akuntabilitas kinerja tiap instansi pemerintah. Berikut tingkatan nilai atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik 2 Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dilihat dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Tingkatan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja**

No	Kategori	Nilai Angka	Intepretasi
1	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2	A	80-90	Memuaskan
3	BB	70-80	Sangat Baik
4	B	60-70	Baik
5	CC	50-60	Cukup
6	C	30-50	Kurang
7	D	0-30	SangaT Kurang -

Sumber : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pemerintah Kabupaten Semarang sebagai pengemban amanah masyarakat, memiliki komitmen untuk meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja di instansi pemerintahannya sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelayanan kepada masyarakat dan pengelolaan berbagai program pembangunan. Maka dari itu penerapan sistem akuntabilitas kinerja menjadi hal yang krusial bagi efektivitas dan efisensi kerja pemerintah Kabupaten Semarang. Meskipun penerapan sistem akuntabilitas kinerja telah diimplementasikan, berdasarkan hasil evaluasi yang dilaksanakan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

(Kemenpan-RB) dalam 3 tahun terakhir hasil evaluasi SAKIP di Kabupaten Semarang sebagai berikut :

<b>Tabel 1.2</b>			
<b>Hasil Evaluasi SAKIP Kabupaten Semarang Tahun 2020-2022</b>			
<b>Tahun</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Intepretasi</b>
2020	60.02	B	Baik
2021	61.05	B	Baik
2022	-	B	Baik

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, hasil evaluasi SAKIP terhadap Kabupaten Semarang selama tahun 2020-2022 cenderung stagnan nilai nya sehingga predikatnyapun masih dalam kategori “B” (Baik), sehingga diperoleh informasi bahwa perlu adanya perbaikan terhadap implementasi SAKIP di kabupaten semarang agar memperoleh predikat SAKIP lebih baik lagi sehingga tercapainya efektifitas SAKIP tergambar bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama, terlihat masih adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja. Oleh karena itu peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan mengambil beberapa faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk dianalisis sesuai dengan kondisi pada Pemerintah Kabupaten Semarang. Faktor pertama adalah kualitas sumber daya manusia faktor kedua adalah komitmen pemerintah daerah, faktor ketiga adalah budaya kerja dan faktor keempat adalah peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP).

Pelaksanaan sistem akuntabilitas ini juga berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem akuntabilitas kinerja memberikan wawasan tentang apa yang berfungsi dan apa yang tidak, sehingga mendorong inovasi dan perbaikan dalam penyediaan layanan publik. Selain itu sistem akuntabilitas kinerja membantu mengurangi kesempatan

untuk korupsi dan penyalahgunaan kekuasaan karena proses yang terbuka dan terukur dapat mengidentifikasi kelemahan dan kegagalan dengan lebih cepat. Akuntabilitas kinerja adalah garda terdepan sebagai alat untuk menghasilkan pelayanan public secara optimal.

Pelaksanaan penerapan SAKIP tidak terlepas dari adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya dimana faktor tersebut diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk keberhasilan penerapan SAKIP diantaranya ialah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, komitmen yang kuat dari pemerintah daerah, budaya kerja yang baik, serta peran pengawas intern pemerintah.

Kualitas sumber daya manusia merujuk pada kemampuan, keahlian, pengetahuan, motivasi, dan ketrampilan individu yang berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja organisasi atau masyarakat secara keseluruhan. Kualitas sumber daya manusia memegang peran kunci dalam penerapan SAKIP, sumber daya manusia yang berkualitas memiliki ketrampilan, pengetahuan dan motivasi yang diperlukan untuk mengoperasikan sistem dengan baik. SDM yang terlatih dengan baik dapat menghasilkan data yang akurat dan relevan, serta mampu menerapkan praktik-praktik terbaik dalam pengukuran dan pelaporan kinerja. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pemeliharaan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi.

Komitmen pemerintah daerah merujuk pada kesediaan dan keinginan pemerintah tingkat lokal atau daerah untuk memprioritaskan, mendukung, dan melaksanakan kebijakan, program, atau inisiatif tertentu demi kepentingan masyarakat yang mereka layani. Komitmen pemerintah daerah memegang peranan sangat penting dalam penerapan SAKIP, tanpa dukungan dan komitmen dari pemerintah daerah, implementasi sistem ini mungkin akan mengalami hambatan dan tidak mencapai hasil yang diharapkan. Komitmen pemerintah daerah sangat penting dalam menjaga konsistensi, keberlanjutan, dan efektivitas dari berbagai kebijakan dan program yang mereka jalankan. Dengan memiliki komitmen yang tinggi, pemerintah daerah dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang mereka layani.

Budaya kerja merujuk pada kumpulan norma, nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang mendefinisikan bagaimana individu-individu dalam suatu organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan menyelesaikan tugas-tugas mereka sehari-hari. Budaya kerja mencerminkan identitas unik organisasi dan memengaruhi berbagai aspek kehidupan di tempat kerja, termasuk komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, dan inovasi. Budaya kerja yang mendukung transparansi, akuntabilitas, dan kinerja adalah faktor penting

dalam keberhasilan penerapan SAKIP dimana budaya kerja yang positif memperkuat komitmen untuk melaksanakan sistem tersebut dengan tepat dan konsisten. Budaya kerja yang menghargai kerja keras, inovasi, dan tanggung jawab individu juga akan mendorong adopsi praktik-praktik yang mendukung penerapan sistem akuntabilitas kinerja.

Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) adalah bagian dari struktur pemerintahan yang bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan internal terhadap aktivitas dan operasi pemerintah. Mereka memiliki peran penting dalam memastikan akuntabilitas, transparansi, efisiensi, dan efektivitas pengelolaan keuangan, program, dan operasional pemerintah. Berikut adalah beberapa peran utama yang dimainkan oleh APIP. Mereka bertanggung jawab untuk melakukan audit dan evaluasi terhadap implementasi sistem ini, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Keberadaan aparat pengawas intern pemerintah yang independen, kompeten, dan bertanggung jawab akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap proses akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penjelasan pada paragraf sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain penelitian oleh Silvi Pratiwi, dkk (2022), Irwan Nikolas Orlando Gowasa (2022), menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Sedangkan menurut penelitian Sapri Nur, dkk (2022) tidak berpengaruh terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

Penelitian yang dilakukan Hendri & Anne (2020), Rejeki Pardede, dkk (2018), menunjukkan bahwa Komitmen Pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP, penelitian Amellia & Fefri (2020), menunjukkan bahwa Komitmen Pemerintah Daerah berpengaruh negative signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan, Mutia & Mayar (2022) dan Siti Aisyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa Komitemen Pemerintah tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

Penelitian yang dilakukan Rejeki Pardede, dkk (2018) menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hendri & Anne (2020), Amellia & Fefri (2020), Irwan Nikolas Orlando Gowasa (2022) menunjukkan bahwa Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian yang dilakukan Hendri & Anne (2020) dan Siti Aisyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa Peran APIP berpengaruh terhadap Efektivitas

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amellia & Fefri (2020) menunjukkan bahwa Peran APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Mengacu fenomena yang terjadi membuat peneliti ingin mengetahui apakah variabel-variabel yang dijelaskan sebelumnya mempengaruhi penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selain itu, pada penelitian terdahulu masih ada beberapa perbedaan dari hasil penelitian dengan kata lain terjadi ketidakkonsistenan pada penelitian terdahulu membuat peneliti ingin menguji ulang penelitian tersebut. Hal ini dikarenakan terjadi perbedaan pengambilan objek penelitian dan periode penelitian sehingga memungkinkan berubahnya kebijakan yang diberlakukan saat itu. Peneliti akan mengambil objek penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Semarang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian terdahulu, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut : (i) Apakah ada pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan SAKIP?, (ii) Apakah ada pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah terhadap Penerapan SAKIP?, (iii) Apakah ada pengaruh Budaya Kerja terhadap Penerapan SAKIP?, (iv) Apakah ada pengaruh Peran APIP terhadap Penerapan SAKIP?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen pemerintah daerah, budaya kerja dan peran aparat pengawas intern pemerintah terhadap penerapan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1. Landasan Teori**

#### **2.1.1. Teori Keagenan**

Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam penelitian yang dilakukan Betta & Arza, (2020) mengemukakan bahwa teori keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*), agar hubungan kontraktual ini dapat berjalan dengan lancar maka satu atau beberapa orang (*principal*) mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk melaksanakan sejumlah jasa, mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.

Bentuk akuntabilitas public adalah melaksanakan pertanggungjawaban, penyajian, pelaporan, serta pengungkapan segala kegiatan dan aktivitas yang dilakukan pihak pemegang amanah (*agent*). Wulandari & Afriyenti, (2022) Dalam penelitian agent yang dimaksud adalah pemerintah untuk memberikan pertanggungjawaban, penyajian laporan serta pengungkapan seluruh aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak

pemberi amanah yaitu masyarakat yang diwakili oleh DPRD (*Principal*) yang berhak untuk meminta atau menuntut pertanggungjawaban.

### **2.1.2. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)**

Menurut PP Nomor 29 Tahun 2014 SAKIP merupakan sistem yang dirancang sebagai implementasi system pengelolaan keuangan negara yang akuntabel dengan melakukan penetapan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja di instansi pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban dan peningkatakan kinerja instansi pemerintah.

SAKIP sebagai perwujudan Inpres No. 7 Tahun 1999 dimana instansi pemerintah dituntut untuk mempertanggungjawabkan serta menjelaskan tentang berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dicapai dengan menyerahkan berkas yang bernama laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah (LAKIP), LAKIP ini yang menjadi instrumen distribusi hasil pertanggungjawaban kinerja kepada stakeholder organisasi terutama kepada pemberi amanah.

### **2.1.3. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia yang berkualitas itu jika seseorang memiliki pengetahuan, bekal pendidikan, dan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan. Sehingga jika karyawan/pegawai suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Menurut Fadila & Budiwitjaksono, (2022) ketika seseorang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan untuk melaksanakan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan maka itu disebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

### **2.1.4. Komitmen Pemerintah**

Kata komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang artinya menyatukan, mengerjakan, menggabungkan dan mempercayai. Komitmen adalah sebuah perjanjian atau kontrak untuk melakukan sesuatu, pemerintah daerah sebagai pejabat yang memimpin dan mengelola daerah diharapkan mampu berkomitmen dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat, dengan komitmen yang kuat dari pemerintah diharapkan penerapan SAKIP akan semakin efektif.

Penelitian Betta & Arza, (2020) menyatakan faktor keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, sumber daya manusia yang dimaksud ialah pemerintah dimana jika pemerintah memiliki komitmen yang tinggi terhadap segala penyelenggaraan urusan daerah maka kinerja pun semakin efektif dan efisien.

### **2.1.5. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan yang didasari oleh nilai-nilai positif dan sesuai dengan norma dengan begitu seluruh kegiatan organisasi, proses pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi



dapat berjalan baik dan terarah. Penelitian Murdi & Putri, (2020) menyatakan bahwa pandangan hidup yang mmebudaya dan tercermin dari sikap, kepercayaan, tindakan yang terwujud sebagai “bekerja” dinamakan budaya kerja.

Hal ini sejalan dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, budaya kerja ialah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

#### **2.1.6. Peran APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah)**

Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah instansi pemerintah yang dibentuk untuk melakukan tugas pengawasan internal/ audit internal di lingkungan pemerintah pusat/ dan atau pemerintah daerah. Menurut Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia, APIP sebagai pengawas intern pemerintah merupakan salah satu unsur manajemen pemerintah yang penting dalam rangka mewujudkan pemerintahan/birokrasi yang bersih dan baik, yang mengarah pada pemerintahan/birokrasi yang bersih.

Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan baik maka Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) melakukan tugas pengawasan ini, pengawasan yang dilakukan mulai dari proses audit, reuiu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain, untuk itu APIP harus terus melakukan transformasi dalam menjalankan tugasnya guna memberi nilai tambah bagi kementrian/lembaga/pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan peran dan fungsi APIP, yaitu melakukan pembinaan Sistem Pengendalian Intern Pemeintah (SPIP) dan mendorong peningkatan efektivitas manajemen resiko, pengendalian dan tata kelola organisasi sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini disajikan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel- variabel yang telah diteliti :

Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Murdi dan Anne Putri tahun 2020 dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh memiliki variabel dependen efektivitas penerapan SAKIP dan variabel independennya Pedoman Penerapan SAKIP, Komitmen Pemerintah Daerah, Budaya Kerja dan Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan menggunakan alat analisis SmartPLS. Menunjukkan bahwa Komitmen Pemerintah Daerah berpengaruh positif signifikan, Budaya Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan dan Peran APIP berpengaruh positif signifikan terhadap penerapan SAKIP.

Penelitian yang dilakukan oleh Silvi Pratiwi, S Martono, Amir Mahmud tahun 2022 dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Pada Perguruan Tinggi Negeri memiliki variabel dependen efektivitas penerapan SAKIP, variabel independen Kompetensi SDM, Kepatuhan pada Pedoman SAKIP, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal (SPI) serta menggunakan alat analisis SPSS 25 menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh negatif signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amellia Betta, Fefri Indra Arza tahun 2020 dengan judul Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah memiliki variabel dependen Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP dan variabel independen Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) dan Budaya Organisasi, serta menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Komitmen Perangkat Daerah berpengaruh negatif signifikan, Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah berpengaruh negatif tidak signifikan dan Budaya Organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Wulandari, Mayar Afriyenti tahun 2022 dengan judul Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah memiliki variabel dependen Efektivitas Penyelenggaraan SAKIP dan variabel independen Self Efficacy, Komitmen Organisasi, Pelatihan serta menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan Nikolas Orlando Gowasa tahun 2022 dengan judul Faktor Penentu Efektivitas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada OPD Kota Jambi) memiliki variabel dependen Efektivitas Implementasi SAKIP dan variabel independen Pedoman SAKIP, Kompetensi SDM, Komunikasi dan Budaya Kerja serta menggunakan alat analisis SmartPLS menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan, Budaya Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rejeki Pardede, Iskandar Muda, Zainul Bahri Torong tahun 2018 dengan judul The Factors Which Influence The Effectiveness of SAKIP Implementation With Work Culture as Moderating Variable in The Tebing Tinggi Municipal Government memiliki variabel dependen Effectiveness of SAKIP Implementation, variabel independen SAKIP Guidelines, Local Government Commitment Central Government Support, Strategic Planning dan Variabel Intervening Working Culture serta menggunakan alat analisis SmartPLS menunjukkan bahwa SAKIP Guidelines

berpengaruh Positive Significant Local Government Commitment berpengaruh Positive Significant dan Working Culture berpengaruh Positive Significant

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aisyah Sukarno, Jantje J. Tinangon, Steven J. Tangkuman tahun 2020 dengan judul Pengaruh Kompetensi Aparat dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sulawesi Utara) memiliki variabel dependen Implementasi SAKIP dan variabel independen Kompetensi Aparat, Komitmen Organisasi serta menggunakan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Kompetensi Aparat berpengaruh positif signifikan, komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan

Penelitian yang dilakukan oleh Sapri Nur Fadila, Gideon Setyo Budiwitjacksono tahun 2022 dengan judul Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo memiliki variabel dependen Implementasi SAKIP dan variabel independen Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, Kualitas Sumber Daya Manusia serta menggunakan alat analisis SPSS 26 menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh negatif tidak signifikan

## **2.3. Pengembangan Hipotesis**

### **2.3.1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.**

Sumber daya manusia yang berkualitas berperan penting dalam organisasi sektor publik dalam rangka menghasilkan kinerja yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sebelumnya sehingga dapat terwujud suatu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang baik. Individu yang ada dalam organisasi harus mampu bekerja dengan totalitas, mempunyai semangat yang tinggi dan inovasi cemerlang dalam memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga dapat mencapai suatu kinerja yang baik.

Hal ini berhubungan dengan teori keagenan dimana pemerintah daerah sebagai agent yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mengelola dan memberikan pelayanan publik serta memberikan laporan pertanggungjawaban kinerja mereka dengan memiliki sumber daya yang kompeten di bidangnya. Setiap organisasi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Irwan Nikolas (2022), Silvi Pratiwi, dkk (2022) menunjukkan bahwa Kualitas sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_1$  : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

### **2.3.2. Pengaruh Komitmen Pemerintah Daerah terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Komitmen adalah bentuk usaha yang dilakukan bersama untuk mencapai tujuan organisasi, pemerintah sebagai pengemban tugas dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan harus mempunyai komitmen yang kuat, mengerahkan segala daya upaya untuk kepentingan organisasi.

Hal ini berhubungan dengan teori keagenan dimana pemerintah daerah sebagai agent yang diamanahi untuk mengatur dan mengelola seluruh sumber daya di daerahnya, untuk itu dibutuhkan komitmen pemerintah daerah sebagai jaminan dan janji terhadap rakyat dalam mendukung keberhasilan dan efektivitas penyelenggaraan SAKIP.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri & Anne (2020), Rejeki Pardede, dkk (2018) menunjukkan bahwa Komitmen Pemerintah Daerah berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_2$  : Komitmen Pemerintah Daerah berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

### **2.3.3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Budaya kerja ialah cerminan sikap kerja yang didasari nilai-nilai positif dan sesuai dengan norma yang berlaku. Budaya kerja yang baik akan membangun sumber daya, proses kerja dan hasil kerja yang baik pula.

Hal ini berhubungan dengan teori keagenan dimana pemerintah daerah harus menciptakan dan menerapkan budaya kerja dalam pengembangan organisasi sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja, meningkatnya inovasi dan kinerja keuangan. Budaya kerja yang telah dilaksanakan dengan baik akan menciptakan penyelenggaraan SAKIP yang efektif dan terarah menuju tujuan organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rejeki Pardede, dkk (2018) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

$H_3$  : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

### **2.3.4. Pengaruh Peran APIP (Aparat Pengawas Intern Pemerintah) terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

APIP ialah instansi yang dibentuk untuk melakukan pengawasan intern atas pengelolaan tugas dan fungsi instansi pemerintah termasuk akuntabilitas keuangan negara. Hasil pengawasan yang dilakukan oleh APIP

akan memberikan umpan balik dalam peningkatan kinerja dan kebijakan di lingkungan pemerintah daerah

Hal ini berhubungan dengan teori keagenan dimana pemerintah daerah dalam hal ini Inspektorat Dearah sebagai pihak yang menjalankan peran sebagai APIP dapat menjalankan perannya dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja intern pemeirntah daerah karena peran APIP yang kuat dalam pemerintahan akan menciptakan roda pelayanan pemerintahan terhadap masyarakat berjalan baik lewat penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif.

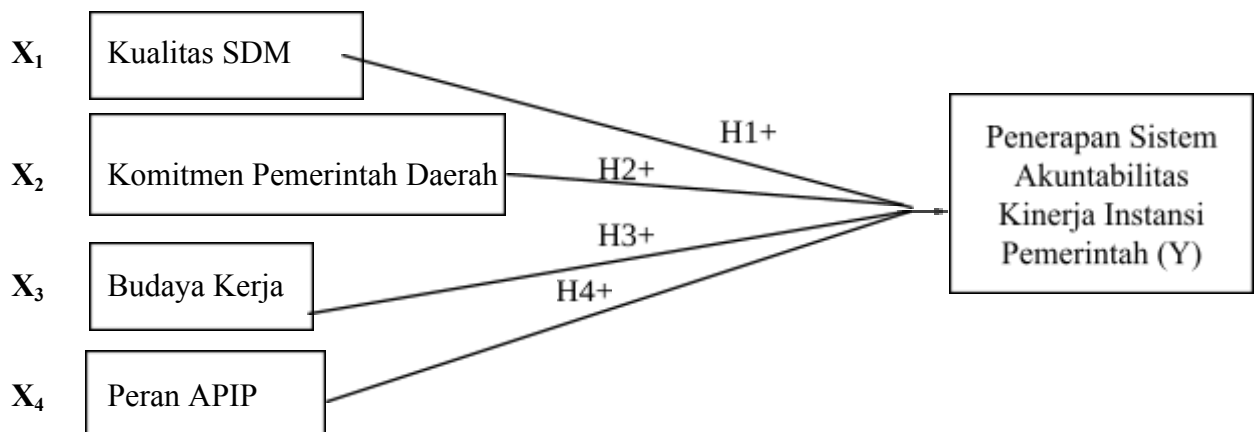
Penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri & Anne (2020) dan Siti Aisyah, dkk (2020) menunjukkan bahwa Peran APIP berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_4$  : Peran APIP berpengaruh positif terhadap Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## 2.4. Model Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka Model Penelitian



## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Istiatin & Sudarwati, (2021) populasi adalah wilayah atas objek atau subjek penelitian yang terdiri yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang ada di

Kabupaten Semarang dengan jumlah 25 instansi. Penelitian ini mengambil populasi di karena dilihat dari fenomena yang terjadi di Kabupaten Semarang hasil evaluasi SAKIP cenderung stagnan nilainya dari tahun 2020-2022 belum ada peningkatan yang signifikan, meskipun sudah masuk dalam predikat “B”.

### **3.2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Istiatin & Sudarwati, (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* dimana dalam pemilihannya terdapat kriteria tertentu untuk pihak yang memberikan informasi yang dibutuhkan. Adapun kriteria yang dibutuhkan antara lain:

- Pejabat yang memiliki wewenang tugas dan fungsi dalam penyajian laporan SAKIP yaitu Kepala Bagian Umum dan Administratif, Kepala Bagian Perencanaan dan Kepala Bagian Analisis dan Evaluasi beserta staffnya.
- OPD yang telah ditentukan meliputi Dinas, Badan, dan Satuan Kerja yang ada di Kabupaten Semarang yang berjumlah 25 instansi.

### **3.3. Variabel Penelitian**

#### **3.3.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah penerapan SAKIP, dimana SAKIP merupakan salah satu sistem yang dibuat pemerintah untuk mewujudkan *good governance*, penerapan SAKIP yang efektif, menunjukkan bahwa usaha pemerintah dalam mewujudkan *good governance* berjalan dengan baik ditandai dengan meningkatnya akuntabilitas kinerja, program dan kegiatan pemerintah yang bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

#### **3.3.2. Variabel Independen**

##### **3.3.2.1. Kualitas Sumber Daya Manusia**

Dalam sebuah organisasi manusia merupakan sumber daya yang paling penting sehingga harus dipastikan pengelolaannya mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, kualitas sumber daya manusia yang baik, akan memberikan dampak yang baik bagi kinerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu penilaian bagi unsur-unsur sikap, pola pemikiran, dan pengetahuan yang dimiliki oleh manusia dalam menerapkan pola kinerja yang ditugaskan sehingga menghasilkan hasil yang sesuai dengan apa yang telah dimiliki.

##### **3.3.2.2. Komitmen Pemerintah Daerah**

Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. pemerintah daerah sebagai pejabat yang memimpin dan mengelola daerah diharapkan mampu berkomitmen dalam penyelenggaraan pelayanan publik kepada masyarakat, dengan komitmen yang kuat dari pemerintah diharapkan penerapan SAKIP akan semakin efektif.

### 3.3.2.3. Budaya Kerja

Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, yang mana perilaku tersebut merupakan cerminan sikap kerja yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki setiap individu, dengan begitu seluruh kegiatan organisasi, proses pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi dapat berjalan baik dan terarah. Hal ini sejalan dengan adanya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 39 Tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, budaya kerja ialah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

### 3.3.2.4. Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah

Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) adalah auditor internal pada instansi pemerintah. Pasal 30 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI Nomor 12 Tahun 2015 tentang pedoman evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) selaku auditor internal pemerintah memiliki tugas melakukan pembinaan sikap kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Menunjukkan manfaat atau kegunaan penerapan SAKIP. (Murdi & Putri, 2020)	1. Akuntabel terhadap sumber daya finansial. 2. Kepatuhan terhadap aturan hukum dan kebijakan administratif. 3. Berfokus pada hasil. 4. Menghasilkan informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan atas suatu	Likert

		<p>program atau kebijakan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Menghasilkan data secara konsisten dan tepat waktu.</li> <li>6. Pertumbuhan organisasi.</li> </ol> <p>(Hendri &amp; Anne, 2020)</p>	
Kualitas Sumber Daya Manusia	Penentu kinerja yang dihasilkan dan memberikan dampak bagi organisasi pemerintah dalam mendukung penerapan SAKIP.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan pekerjaan yang diemban</li> <li>2. Pengetahuan teknologi</li> <li>3. Pelatihan dan Pengembangan</li> <li>4. Etika dan kode etik</li> </ol> <p>(Sapriila Nur, dkk 2022)</p>	Likert
Komitmen Pemerintah Daerah	Dalam pelaksanaan SAKIP komitmen merupakan wujud keseriusan atau kesungguhan pemerintah daerah. (Murdi & Putri, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi</li> <li>2. Keterlibatan pimpinan</li> <li>3. Kesepakatan Bersama</li> <li>4. Kesiediaan bekerja keras</li> </ol> <p>(Amellia &amp; Fefri, 2020)</p>	Likert
Budaya Kerja	Sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari dalam mendukung penerapan SAKIP. (Murdi & Putri, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nilai-nilai Positif</li> <li>2. Orientasi kinerja yang optimal</li> <li>3. Persaingan Sehat</li> <li>4. Inovatif</li> </ol> <p>(Amellia &amp; Fefri, 2020)</p>	Likert
Peran APIP	Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah instansi pemerintah yang dibentuk untuk melakukan tugas pengawasan internal, APIP memiliki tugas melakukan pembinaan SAKIP di kementerian, lembaga dan pemerintah daerah. (Murdi & Putri, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keyakinan atas ketaatan, efesiensi, dan efektifitas pencapaian tujuan .</li> <li>2. Peringatan dini dan manajemen resiko</li> <li>3. Memberikan masukan</li> <li>4. Reviu dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah</li> </ol> <p>(Hendri &amp; Anne, 2020)</p>	Likert



--	--	--	--

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui daftar pertanyaan kuesioner yang terstruktur dengan tujuan untuk pengumpulan informasi. Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan kepada responden, kemudian mendistribusikannya secara langsung ke tempat yang dituju untuk menyerahkan dan mengambilnya kembali ketika sudah diisi. Setelah itu data yang diperoleh dapat diolah kembali. Data akan diolah menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengetahui pendapat, persepsi seseorang terhadap sebuah fenomena yang sedang terjadi atau diteliti atau bisa diartikan Dalam skala ini variabel akan dijabarkan menjadi indikator yang menjadi dasar dalam menyusun daftar pertanyaan, jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang menggunakan skala likert akan menyajikan banyak pilihan. Penelitian ini akan menggunakan 5 (lima) point dengan skor yang berbeda. Adapun skor dan jawaban disetiap pertanyaan yang akan digunakan yaitu :

- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- Skor 3 : Netral (N)
- Skor 4 : Setuju (S)
- Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif.**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang Pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) standar deviasi, varian, maksimum, minimum (Ghozali, 2021).

#### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

##### **3.5.2.1. Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur instrumen yang digunakan dalam riset supaya cocok dengan ketepatan ataupun kecermatan sesuatu instrumen dalam mengukur apa yang mau diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan mendapat nilai positif maka indikator tersebut dinyatakan valid namun

sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **3.5.2.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan terhadap item persoalan yang dinyatakan profesional (valid). Kuesioner dikatakan profesional bila jawaban seorang terhadap pernyataan tidak berubah-ubah ataupun tidak/normal dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk menjawab pertanyaan di sini adalah teknik *Cronbach's Alpha* dimana semakin besar nilai  $\alpha > 0,7$  (mendekati 1) maka akan semakin reliabel data tersebut (Ghozali, 2021).

#### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

##### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam satu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal (Ghozali 2021). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dimana jika signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka variabel residual berdistribusi normal begitu sebaliknya jika signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka variabel residual berdistribusi tidak normal.

##### **3.5.3.2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen, model regresi yang baik ialah yang tidak memiliki kolerasi antar variabel independen (Ghozali 2021). Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan nilai *variance inflation factor (VIF)*  $\geq 10$  maka terjadi multikolinieritas namun jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *variance inflation factor (VIF)*  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

##### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam suatu model regresi. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian menggunakan uji Spearman dimana nilai signifikansi (2-tailed)  $< 0,05$  maka terjadi homoskedastisitas namun jika nilai signifikansi (2-tailed)  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.5.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Y	: Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
X <sub>1</sub>	: Pedoman SAKIP
X <sub>2</sub>	: Komitmen Pemerintah Daerah
X <sub>3</sub>	: Budaya Kerja
X <sub>4</sub>	: Peran APIP
$\alpha$	: Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	: Koefisien Regresi
e	: Error

### 3.5.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali 2021), nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen namun jika nilai koefisien determinasi 0 maka variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependennya.

### 3.5.6. Uji - F

Uji F dilakukan untuk menentukan signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahuinya dapat dilihat jika probabilitas > 0,05 maka H<sub>1</sub> ditolak namun jika < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima.

### 3.5.7. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur hubungan antara masing-masing variabel dependen dengan variabel independen, untuk mengukur hubungan ini menggunakan regresi linear berganda. Jika nilai pada tabel signifikan <  $\alpha$  (0,05) maka H<sub>1</sub> diterima atau variabel independen terdapat hubungan signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).