

**PENGARUH KOMPETENSI APARATUR PEMERINTAH DAERAH,
MOTIVASI KERJA DAN KETAATAN PADA PERATURAN
PERUNDANGAN TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
(Studi Pada OPD Kota Pekanbaru)**

Nova Yunika¹⁾, Rita Anugerah²⁾, Nurul Badriah²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : novayunika2606@gmail.com

*The Influence Of Competence Of The Government Apparatus, Work Motivation
And Adherence To Laws And Regulations On Performance
Accountability Of Local Government Agencies*

ABSTRACT

This research is aimed to examine (1) effect of Competence Of The Government Apparatus on Performance Accountability Of Local Government Agencies, (2) effect of Work Motivation on Performance Accountability Of Local Government Agencies, and (3) effect of Adherence To Laws And Regulations on Performance Accountability Of Local Government Agencies. This research was carried out on 43 working units are located in Pekanbaru City. The samples were used as respondents drawn using purposive sampling method. Each population is represented by three respondents, chief financial officer, treasurer, and chief of staff of the program. Questionnaires were distributed to 129 respondents, and successfully recovered the complete answer is obtained from 83 respondents. Data collected from 83 respondents further data were analyzed with SPSS version 17.0 using descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis to generate test classic assumptions, data analysis model, the coefficient of determination and prove the hypothesis. The results found that the simultaneous partial or variable competence of the government apparatus and Work Motivation affect the performance accountability of government agencies, but variables of Adherence To Laws And Regulations not effect the performance accountability of government agencies.

*Keyword : Performance Accountability Of Local Government Agencies,
Competence Of The Government Apparatus, Work Motivation,
Adherence To Laws And Regulations*

PENDAHULUAN

Fenomena mengenai akuntabilitas kinerja sangat menarik untuk dikaji lebih jauh. Kenyataannya dalam beberapa tahun belakangan ini, fenomena yang terjadi dalam

perkembangan sektor publik di Indonesia adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas akan pengelolaan lembaga-lembaga publik, baik pusat maupun daerah. Begitu halnya di kota pekanbaru yang mana hasil penilaian Kemenpan

RB tahun 2017 sejumlah OPD di Pekanbaru mendapat nilai CC, begitu juga pada tahun 2018 hingga 2019 masih berada pada predikat CC.

Tuntutan akan akuntabilitas kinerja semakin tinggi terhadap lembaga – lembaga publik daerah khususnya pada OPD. Pada dasarnya, akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja keuangan pemerintah daerah kepada pihak-pihak yang berkepentingan baik pemerintah pusat maupun daerah, harus bisa menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik, yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya.

Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi akuntabilitas, antara lain kompetensi aparatur pemerintah daerah, apabila kompetensi aparatur pemerintah daerah rendah akan menyebabkan rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja, selanjutnya akan meningkatkan risiko berinvestasi dan mengurangi kemampuan untuk berkompetisi serta melakukan efisiensi. Untuk peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah daerah (AKIP), perlu adanya pelatihan dan pemahaman lebih mendalam bagi aparatur pemda dalam membuat Indikator Kinerja Utama (IKU) yang menjadi dasar untuk evaluasi. Agar laporan hasil evaluasi AKIP menjadi lebih baik (Putri, 2015).

Menurut keputusan kepala Badan Kepegawaian Negara No 46A tahun 2003, Kompetensi Aparatur Pemerintah adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan

perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melakukan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Jika terjadinya peningkatan pada kompetensi aparatur pemerintah maka akan berdampak akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Biworotomo, 2016).

Selain kompetensi aparatur pemerintah daerah ada faktor lainnya yang juga memengaruhi akuntabilitas yaitu motivasi kerja, didalam motivasi kerja terdapat dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan atau berperilaku untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan untuk mencapai suatu kepuasan sehingga dapat meningkatkan kinerja (Hakim, 2005: 75). Salah satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi adalah pegawai. Keberhasilan dan kemunduran organisasi tidak lepas dari produktifitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai maka perlu juga adanya peningkatan motivasi pegawai. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, apabila motivasi kerja tinggi maka akuntabilitas pekerjaan yang dilakukan juga tinggi. Oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

Selain kompetensi aparatur pemerintah daerah dan motivasi kerja ada faktor lain yang juga mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah yaitu Ketaatan pada peraturan perundangan, Ketaatan pada peraturan perundangan menjadi

pertimbangan atas keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : 1) Apakah Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)? 2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)? 3) Apakah Ketaatan pada Peraturan Perundangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)?

Sedangkan tujuan penelitian : 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dan 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku

kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Sumber daya dalam hal ini merupakan sarana pendukung yang diberikan kepada seseorang atau unit organisasi dalam rangka memperlancar pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Wujud dari sumber daya tersebut pada umumnya berupa sumber daya manusia, dana, sarana prasarana, dan metode kerja. Sedangkan pengertian sumber daya dalam konteks negara dapat berupa aparatur pemerintah, sumber daya alam, peralatan, uang, dan kekuasaan hukum dan politik.

Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah

Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang membuat sumber daya lain bekerja dan berdampak langsung terhadap organisasi. Sofyani dan Akbar, (2013) berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kompetensi aparatur yang berada dalam organisasi tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan suatu standar yang telah ditetapkan (Putri dkk., 2015). Aparatur pemerintah merupakan penyangga utama instansi dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan instansi. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan yang baik agar aparatur pemerintah dapat berkualitas dan memberikan kontribusi yang maksimal.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan

efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Togatorop, 2011). Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa semua teori motivasi bertolak dari prinsip bahwa seseorang hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan, namun tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donelly (alih bahasa Djakarsih, (2007:103) motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mampu mendorong melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Robbins dan Judge (alih bahasa Diana Angelica dkk, 2008:223) mengemukakan, motivasi kerja merupakan proses yang menghasilkan suatu entitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Kunci dalam motivasi kerja ialah ketiga unsur hasil dari proses motivasi kerja yang difokuskan.

Mathis dan Jackson (2006:116) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Flippo dalam Hasibuan (2008:143) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Misalnya dalam pekerjaan, motivasi merupakan daya penggerak yang meminjam terjadinya kelangsungan bekerja dan memberikan arah pada kegiatan bekerja dan memberikan arah pada kegiatan bekerja sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi.

Ketaatan Pada Peraturan Perundangan

Secara teoritis, ketaatan akuntansi juga merupakan kewajiban. Sebab, jika laporan keuangan dibuat tanpa mengikuti aturan akuntansi yang berlaku, keadaan tersebut dinyatakan sebagai suatu bentuk kegagalan dan akan menimbulkan kecenderungan kecurangan atau perilaku tidak etis yang tidak dapat atau sulit ditelusuri auditor (Thoyibatun, 2009).

Ketaatan aturan akuntansi dipandang sebagai tingkat kesesuaian prosedur pengelolaan aset organisasi, pelaksanaan prosedur akuntansi, dan penyajian laporan keuangan beserta bukti pendukungnya dengan aturan yang ditentukan BPK dan atau SAP (PP RI Nomor 24/2005). Dinyatakan mentaati aturan akuntansi jika PTN telah menerapkan persyaratan pengungkapan, menyajikan informasi yang bermanfaat bagi kepentingan publik, objektif, memenuhi syarat kehati-hatian dan memenuhi konsep konsistensi penyajian (Thoyibatun, 2009).

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sofyani dan Akbar (2015) mengatakan bahwa aparatur pemerintah yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban akan lebih mampu menjalankan tugas dan implementasi akuntabilitas kinerja dibandingkan dengan aparatur yang tidak memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban. Apabila seorang aparatur pemerintah tidak memiliki kompetensi maka kinerjanya akan terhambat dan akan berdampak pada lingkungan sekitarnya.

Menurut Setyawan dkk. (2017) aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menghasilkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang maksimal. Selain itu, informasi akuntabilitas kinerja yang dihasilkan tidak mengandung kesalahan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga dapat mewujudkan pelayanan yang transparan dan akuntabel.

Menurut Sedarmayanti (2016:188) untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, seorang aparatur harus memenuhi standar profesionalisme, dalam arti seorang aparat tidak bisa dikatakan bertanggung jawab apabila dia tidak profesional dalam menjalankan tugas. Tolak ukur yang bisa dipakai untuk menilai

profesionalitas aparatur instansi publik, salah satunya menguasai ilmu pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan bidang dan tugasnya dan mampu menguasai bidang tugas, mampu menggunakan alat ukur sebagai kunci keberhasilan, selalu siap dimintai saran terhadap masalah yang berkaitan dengan tugasnya dan mampu membuat keputusan yang analitis, integratif dan berwawasan kedepan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayat (2017) menemukan kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rozi (2010) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh aparatur pemerintah daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Sinambela (2013) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut Ma'arifah (2004)dalam (Rozi,2010) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang memiliki pengaruh yang kuat dalam mengendalikan seluruh kegiatan dan aktivitas yang menunjukkan keberhasilan ataupun kegagalan

seseorang didalam lingkup pekerjaannya. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Potret instansi pemerintahan yang dinilai baik tentunya yang memiliki kinerja baik pula terhadap publik. Publik akan mengetahui hal tersebut dengan diterapkannya akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik dicerminkan oleh instansi publik berupa Laporan Hasil Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Akuntabilitas publik harus dilaporkan sewajarnya dan sebenar-benarnya. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk mencapai kerja yang maksimal demi nama baik instansi dan demi kepuasan diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Tentunya karena hasil dari kinerjanya yang meliputi penyusunan anggaran maupun penerapan ketentuan ketentuan yang berlaku akan dipertanggungjawabkan hasilnya kepada publik (Susilowati, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula tingkat akuntabilitas publik dari suatu instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki dorongan motivasi dalam diri tentunya akan mengerahkan semua tenaga dan pikirannya demi hasil kerja yang bagus sehingga publik akan yakin dengan hasil kerja tersebut setelah dipublikasikan.

Hasil penelitian Rozi (2010) menyebutkan bahwa motivasi kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Febriana (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Akan tetapi, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2004) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pengaruh Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan yang mengikat. Berdasarkan dengan pengertian undang-undang, dalam arti material, dan undang-undang dalam arti formal. Dalam konteks ini, undang-undang formal yang material adalah undang-undang yang dibentuk atas persetujuan DPR dan disahkan oleh Presiden, yang isinya mengikat Rakyat.

Ketaatan pada peraturan perundangan adalah kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibentuk oleh lembaga

negara atau pejabat yang berwenang dan mempunyai kekuatan mengikat agar dapat mengatur dan menertibkan setiap kehidupan berbangsa dan bernegara. Untuk pelaksanaan penerapan akuntabilitas sendiri haruslah didukung oleh peraturan perundangan yang memadai dan ketaatan pelaksanaan kelembagaan seperti penerapan *reward system* dan punishment secara konsisten dan memperbaiki format laporan akuntabilitas. Ini menunjukkan bahwa ketaatan terhadap peraturan perundangan pun akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Ketaatan pada peraturan perundangan yang semakin baik dan taat akan dapat dipertanggungjawabkan atau bahkan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

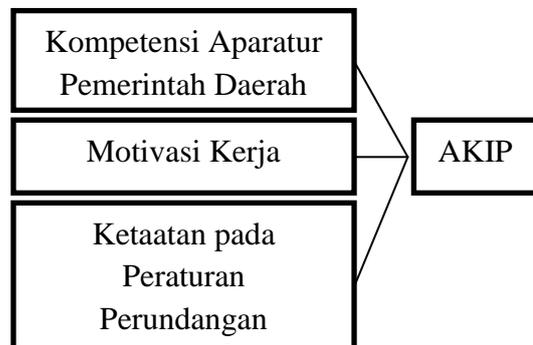
Penelitian yang dilakukan oleh Oktindra (2010) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang positif atas ketaatan terhadap peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Soleman (2007), Sumiati (2012), dan Robbyta (2013) membuktikan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Ketaatan Peraturan Perundangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Model Penelitian

Gambar 1 Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di OPD Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Pemerintah Kota Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini terdiri Kepala OPD Kepala Sub Bagian Keuangan, Perwakilan dari dinas tersebut (Bendahara/ Sekretaris) dan Staf penyusun Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada 43 OPD di Pemerintah Kota Pekanbaru.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* karena populasi kurang dari 100 subjek yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:122). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh penulis secara langsung melalui hasil pengisian dari kuesioner yang telah disebar kepada setiap OPD yang telah menjadi sampel penelitian, hasil dari kuesioner tersebutlah yang akan kemudian diolah oleh peneliti dan diubah menjadi angka.

Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuantujuan dan sasaran periodik (Inpres No. 7/1999). Variabel AKIP diukur dengan instrumen 10 butir pernyataan yang sebelumnya sudah digunakan Sumiati (2012).

Indikator Akuntabilitas Kinerja Pemerintah daerah yaitu:

1. penetapan perencanaan strategi
2. pengukuran kinerja
3. pelaporan kinerja
4. pemanfaatan informasi kinerja.

Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah (X1)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 10 menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria yang digunakan. Nadler sebagai orang yang pertama kali mencetuskan istilah *Human Resource Development* (HRD) tahun 1969 dalam Samsudian (2005), membedakan antara pengertian *Training, Education, dan Development* sebagai berikut : *Training : learning to present job. Education : learning to prepare the*

individual for a different but identified job. Development : learning for growth of the individual but not related to a specific present or future job.

Indikator Kompetensi Aparatur Pemerintah daerah adalah:

1. Pendidikan
2. Pelatihan
3. Tingkat pengalaman

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2009:222). Motivasi yang digunakan adalah motivasi untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi, kekuasaan atau ikatan pertemanan seperti yang disebutkan dalam teori kebutuhan McClelland. Instrumen mengenai motivasi kerja diperoleh dari riset yang dilakukan oleh Sreers, Richard M. dan D. Braunstein, (1970) dan dikembangkan oleh Prasetyo (2014) yang terdiri dari 3 indikator yaitu:

1. kebutuhan berprestasi
2. kebutuhan kekuasaan
3. kebutuhan afiliasi.

Ketaatan Pada Peraturan Perundangan (X3)

Ketaatan peraturan perundangan mengacu dalam penyusunan laporan keuangan, pemerintah harus memenuhi persyaratan minimum yang ditentukan dalam standar akuntansi pemerintahan.

Indikator mengacu pada penelitian Pamungkas (2012) yaitu:

1. Peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia
2. Peraturan daerah yang berlaku
3. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas sesuai dengan peraturan

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2013:190). Varian dan standar deviasi menunjukkan penyimpangan data terhadap rata-ratanya (*mean*).

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai (α) > 0.06 (Ghozali, 2013:47-48).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah di dalam model regresi tersebut terdapat suatu penyimpangan, sehingga perlu diadakan pemeriksaan dengan menggunakan pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik dapat dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk membantu peneliti menentukan apakah sampel yang dipilih berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Faktors*) dan nilai *toleranc*. Jika $VIF > 10$ dan dinilai $tolerance < 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2013:105).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi *heteroskedastisitas*. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Selain itu, heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji *Glesjer*. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* dalam model regresi (Ghozali, 2013:139-143).

Uji Autokorelasi

Cara mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW test) (Ghozali, 2013 : 110). Uji DW hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan

mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel moderator diantara variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian dan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah kesemua variabel independen berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah dengan tingkat keyakinan 95% dan uji tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% secara parsial.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat dari koefisien determinasi. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2013:105-127). Determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi, kemudian nilai tersebut dikalikan 100%. Rumus : Determinasi = $R^2 \times 100$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AKIP	83	30	45	39.02	3.375
KOMPETENSI	83	37	54	45.57	4.171
MOTIVASI	83	38	54	46.39	3.822
KETAATAN	83	8	24	18.42	3.197
Valid N (listwise)	83				

Sumber : Data Olahan, 2021

Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Berdasarkan data yang diperoleh telah dilakukan uji korelasi *pearson* dan *cronbach alpha* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)

No	Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
		R hitung	R tabel	
1	AKIP1	0.371	0.216	Valid
2	AKIP2	0.497	0.216	Valid
3	AKIP3	0.494	0.216	Valid
4	AKIP4	0.541	0.216	Valid
5	AKIP5	0.448	0.216	Valid
6	AKIP6	0.520	0.216	Valid
7	AKIP7	0.625	0.216	Valid
8	AKIP8	0.541	0.216	Valid
9	AKIP9	0.385	0.216	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan dengan 9 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pertanyaan pertama yaitu 0,371 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,216 berarti memenuhi syarat valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah (X1)

No	Pertanyaan	Validitas		Keterangan
		R hitung	R tabel	
1	KOMPETE NSI1	0.599	0.216	Valid
2	KOMPETE NSI2	0.372	0.216	Valid
3	KOMPETE NSI3	0.570	0.216	Valid
4	KOMPETE NSI4	0.561	0.216	Valid
5	KOMPETE NSI5	0.350	0.216	Valid
6	KOMPETE NSI6	0.411	0.216	Valid
7	KOMPETE NSI7	0.505	0.216	Valid
8	KOMPETE NSI8	0.503	0.216	Valid
9	KOMPETE NSI9	0.507	0.216	Valid
10	KOMPETE NSI10	0.363	0.216	Valid
11	KOMPETE NSI11	0.297	0.216	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah dengan 11 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pertanyaan kesebelas yaitu 0,297. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,259 berarti memenuhi syarat valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Validitas		Keterangan
		R hitung	R tabel	
1	MOTIV ASI1	0.332	0.216	Valid
2	MOTIV ASI2	0.538	0.216	Valid
3	MOTIV ASI3	0.441	0.216	Valid
4	MOTIV ASI4	0.580	0.216	Valid
5	MOTIV ASI5	0.379	0.216	Valid
6	MOTIV ASI6	0.468	0.216	Valid
7	MOTIV ASI7	0.525	0.216	Valid
8	MOTIV ASI8	0.577	0.216	Valid
9	MOTIV ASI9	0.341	0.216	Valid
10	MOTIV ASI10	0.463	0.216	Valid
11	MOTIV ASI11	0.349	0.216	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja dengan 11 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pertanyaan pertama yaitu 0,334. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,216 berarti memenuhi syarat valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Ketaatan Pada Peraturan Perundangan (X3)

No	Pertanyaan	Validitas		Keterangan
		R hitung	R tabel	
1	KETAA TAN1	0.602	0.216	Valid
2	KETAA TAN2	0.624	0.216	Valid
3	KETAA TAN3	0.699	0.216	Valid
4	KETAA TAN4	0.656	0.216	Valid
5	KETAA TAN5	0.654	0.216	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa Ketaatan Pada Peraturan Perundangan dengan 5 item pertanyaan. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai terendah pada item pertanyaan pertama yaitu 0,602. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item variabel diatas 0,216 berarti memenuhi syarat valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	0.608	Reliabel
2.	Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah	0.601	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0.612	Reliabel
4.	Ketaatan Pada Peraturan Perundangan	0.648	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 0.608 (>0.60), Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah sebesar 0.601 (>0.60), Motivasi Kerja memiliki koefisien alpha sebesar 0.612 (>0.60) dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan memiliki koefisien alpha sebesar 0.648 (>0.60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpa 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat dilihat dari tabel *kolmogorov-smirnov* seperti yang dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

	AKIP	KOMPET ENSI	MOTIV ASI	KETAA TAN
N	83	83	83	83
Normal Mean	39.02	45.57	46.39	18.42
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	3.375	4.171	3.822	3.197
Most Absolute	.100	.094	.134	.138
Extreme Positive	.087	.084	.091	.071
Differences Negative	-.100	-.094	-.134	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z	.913	.854	1.216	1.258
Asymp. Sig. (2-tailed)	.375	.459	.104	.085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas data diatas, terlihat bahwa data nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai normalitas dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah, Motivasi Kerja dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan memiliki > taraf signifikansi ($\alpha=0,05$), maka bisa disimpulkan kesemua variabel memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPETENSI	.831	1.203
MOTIVASI	.824	1.214
KETAATAN	.967	1.034

a. Dependent Variable: AKIP

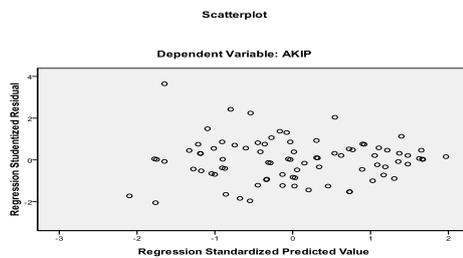
Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *tolerance*-nya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel-variabel independen yang diteliti.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini :

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedestisitas



Sumber : Data Olahan, 2021

Dari grafik *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.542

a. Predictors: (Constant), KETAATAN, KOMPETENSI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: AKIP

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dihasilkan nilai DW untuk ketiga variabel independen adalah 1,542 yang berarti nilai DW berada sekitar 2, maka dapat dikatakan tidak ada korelasi, kalau besarnya mendekati 0, maka terdapat autokorelasi positif dan jika besarnya mendekati 4, maka terdapat autokorelasi negatif, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi dalam data pengamatan penelitian ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.896	3.896		1.770	.081
KOMPETENSI	.362	.072	.448	5.032	.000
MOTIVASI	.331	.079	.375	4.191	.000
KETAATAN	.015	.087	.014	.175	.862

a. Dependent Variable: AKIP

Sumber : Data Olahan, 2021

Pembahasan

Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tabel 4 memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,032 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dan p value (*sign*) 0,000, dimana nilai ini signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 1 diterima. Artinya, jika Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah tinggi akan dapat meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan jika Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah rendah, maka akan dapat menurunkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menghasilkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang maksimal. Selain itu, informasi akuntabilitas kinerja yang dihasilkan tidak mengandung kesalahan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sehingga dapat

mewujudkan keberhasilan program kerja yang dimiliki.

Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tabel 4 memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,191 dan t_{tabel} sebesar 1,981 dan p value (*sign*) 0,000, dimana nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *sig.* lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis 2 diterima. Artinya, jika Motivasi Kerja diberikan dari atasan ke bawahan maka akan menaikkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan jika Motivasi Kerja tidak diberikan dari atasan ke bawahan, maka akan dapat menurunkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Akuntabilitas publik dicerminkan oleh instansi publik berupa Laporan Hasil Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Akuntabilitas publik harus dilaporkan sewajarnya dan sebenar-benarnya. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha untuk mencapai kerja yang maksimal demi nama baik instansi dan demi kepuasan diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Tentunya karena hasil dari kinerjanya yang meliputi penyusunan anggaran maupun penerapan ketentuan ketentuan yang berlaku akan dipertanggungjawabkan hasilnya kepada publik. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan motivasi kerja seorang pegawai maka akan semakin baik pula tingkat akuntabilitas publik dari suatu instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki dorongan motivasi dalam diri tentunya akan mengerahkan semua tenaga dan pikirannya demi hasil kerja yang

bagus sehingga publik akan yakin dengan hasil kerja tersebut setelah dipublikasikan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tabel 4 memperlihatkan nilai t_{hitung} sebesar 0,175 dan t_{tabel} sebesar 1,989 dan p value (*sign*) 0,862, dimana nilai ini tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai *sig.* lebih besar dari 0,05, maka hipotesis 3 ditolak. Artinya, besar atau kecilnya ketaatan pada peraturan perundangan yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru, tidak akan mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Peraturan maupun perundang-undangan dibuat sedemikian rupa agar peraturan tersebut dapat melekat kepada setiap individu yang mengayominya. Peraturan maupun perundang-undangan sudah menjadi ketetapan yang harus ditaati dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dan dapat berujung kepada sanksi (*punishment*) apabila tidak ditaati. Jadi, dapat disimpulkan bahwa, besar atau kecilnya ketaatan pada peraturan maupun perundang-undangan yang berlaku yang diterapkan oleh setiap pegawai dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Pekanbaru tidak bisa menjadi pedoman penilaian dalam mengukur tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan

pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Kompetensi Aparat Pemerintah Daerah berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; 2) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; 3) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Ketaatan Pada Perundangan tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya yaitu: 1) Penelitian selanjutnya mungkin dapat mempertimbangkan untuk menggunakan objek penelitian seluruh OPD yang berada di Provinsi Riau, sehingga dapat dilihat generalisasi teori secara valid; 2) Penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan beberapa variabel lain yang mungkin mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan mengenai faktor apa saja yang menyebabkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Indonesia; 3) Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel penghubung,

yaitu variabel moderasi atau intervening agar dapat memungkinkan klasifikasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto. 2014. Pengaruh Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dan Ketaatan Terhadap Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 2, No. 2, April 2014 : 197-209.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Robbins, Stepehen P. 1994. *Teori Organisasi. Struktur, Desain & Aplikasi*. Prentice Hall International, Inc. ACAN-Jakarta.
- Zirman, Rozi. 2010. Pengaruh Kompetensi Aparatur pemerintah daerah, penerapan akuntabilitas keuangan, motivasi kerja, dan ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.