

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Cimahi)**

**Annisa Putri Kharisma**

*[annisaputrikharisma12@gmail.com](mailto:annisaputrikharisma12@gmail.com)*

**Hani Fitria Rahma**

*[hanifr18@gmail.com](mailto:hanifr18@gmail.com)*

*Universitas Nasional Pasim*

**ABSTRACT**

*The results of the performance accountability evaluation of Cimahi City government agencies from 2015 to 2018 scored C and B. This shows that performance accountability in the Cimahi City Government still has some deficiencies that must be corrected because SAKIP and LAKIP need to be supported by competent human resources and have elements monitoring. This study aims to find out the effect of the Internal Control System and Human Resource Competence on the Performance Accountability of Government Agencies. The population in this study were BKPSDMD employees and the Inspectorate of Cimahi City, with 71 respondents. The sampling technique uses the census method. The data was processed using SPSS version 26 software with multiple linear regression analysis techniques. The results of this study prove that the Internal Control System and Competence of Human Resources partially and simultaneously influence the Performance Accountability of Government Agencies.*

**Keywords:** *government internal control system; human resource competence; performance accountability of government agencies*

**1. PENDAHULUAN**

Di Indonesia, perkembangan Akuntansi Sektor Publik sejalan dengan tuntutan akan pertanggungjawaban kepada publik atas kinerja pemerintah. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, instansi pemerintah harus memberikan informasi kepada masyarakat tentang kegiatan dan kinerjanya (Ayu Enny Kiranayanti & Made Adi Erawati. Ni, 2016).

Salah satu pilar utama kokohnya perekonomian suatu negara adalah adanya akuntabilitas dari para pemangku kekuasaan, para pemangku kekuasaan yang dapat diandalkan untuk mengelola sumber daya publik yang dipercayakan kepadanya harus akuntabel dan dapat dipercaya. Setiap rupiah uang publik harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat yang telah memberikan uangnya untuk membiayai pembangunan dan menjalankan roda pemerintahan, penyajian laporan keuangan merupakan salah satu bentuk tertulis dari kinerja keuangan yang telah dicapai (Mahmudi, 2019).

Lemahnya akuntabilitas mengindikasikan lemahnya sistem tata kelola keuangan yang selanjutnya berimbas pada membudayanya korupsi sistemik, maka untuk mengikis korupsi, salah satu caranya adalah dengan membudayakan akuntabilitas yang juga berarti membudayakan membuat laporan keuangan secara baik dan benar (Mahmudi, 2019).

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenpanRB) menyatakan berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada tahun 2016 rata-rata nilai pemerintah kabupaten dan kota seluruh Indonesia hanya 49,87 yang artinya masih dalam kategori C, rendahnya tingkat akuntabilitas pemerintah daerah disebabkan oleh empat masalah utama, yakni pertama sasaran yang ditetapkan tidak berorientasi pada hasil, kedua ukuran keberhasilan tidak jelas dan terukur, ketiga kegiatan yang ditetapkan tidak berkaitan dengan sasaran, keempat perincian kegiatan tidak sesuai dengan tujuan kegiatan (Rizki, 2021).

KemenpanRB akan memberikan penilaian mulai dari A (sangat memuaskan) sampai dengan D (sangat kurang) berdasarkan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Ramadhania & Novianty, 2020).

**Tabel 1**  
**Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LHE AKIP) Pemerintah Kota Cimahi 2015-2018**

No	Tahun	Nilai	Predikat
1	2015	48,12	C
2	2016	50,27	CC
3	2017	60,68	B
4	2018	63,99	B

Sumber: LHE AKIP Kota Cimahi

Dapat dilihat dari tabel diatas, Pemerintah Kota Cimahi memperoleh skor C dan B yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator yang masih belum sesuai dengan titik yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa penjelasan mengenai visi, misi, dan program kerja serta pembangunan kepala daerah masih belum sinkron dengan pelaksanaan program kerja dan kegiatan kerja di Pemerintah Kota Cimahi, maka dari itu harus dilakukan penyesuaian untuk lebih memastikan bahwa seluruh sasaran strategis dan indikator kinerja telah berorientasi pada hasil dan manfaat yang langsung dirasakan masyarakat dan memperhatikan keterpaduan perencanaan, sumber daya manusia yang berkompeten dan sistem pengendalian internal yang baik diperlukan agar tepat dalam merumuskan dan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan dengan baik.

Dengan adanya Sistem Pengendalian Internal di Pemerintah Daerah, memungkinkan manajemen memiliki pedoman yang dapat dijadikan acuan dalam menghasilkan kinerja instansi yang berkualitas, transparan dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan PP No.60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Komponen Sistem Pengendalian Internal terdiri atas lima komponen yaitu Lingkungan Pengendalian, Penilaian Risiko, Kegiatan Pengendalian, Informasi dan Komunikasi, dan Pemantauan (Mahmudi, 2019). Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Kota Cimahi masih lemah, ini terjadi karena adanya ketidaksesuaian jadwal pelaksanaan program dan keterlambatan pencairan juga kendala lainnya adalah karena satgas SPP tingkat perangkat daerah belum seluruhnya mengetahui prosedur pemenuhan bukti-bukti *softfile* persub unsur dan per level SPIP Kota Cimahi (Anggiono, 2019).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan bisa bergerak, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka mencapai strategi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, tanpa individu yang tidak memiliki keahlian maka organisasi tidak dapat mencapai tujuan (Alfitriady et al., 2020).

SAKIP dan LAKIP perlu didukung oleh aparatur pemerintah yang kompeten, memiliki unsur pengawasan dan pelaksanaan yang profesional, rendahnya kompetensi aparatur akan menyebabkan tingkat akuntabilitas kinerja dan selanjutnya akan mengurangi kemampuan untuk berkompetisi serta melakukan efisiensi, pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut (Sukarno et al., 2020). Rendahnya akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Cimahi salah satunya disebabkan dengan masih kurangnya kompetensi sumber daya manusia. Selain itu, jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kota Cimahi bersifat Politis dan tidak berdasarkan kompetensi yang dikuasai (Munawar, 2020). Ketua Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Kota Cimahi, Budi Mitahudin menilai bahwa pergeseran posisi yang terjadi ditubuh Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak transparan, menurutnya pergeseran posisi di tubuh Pemerintah Kota Cimahi harusnya sesuai dengan kapasitas ASN dan bidang yang digeluti (Redaksi, 2017).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pengaruh pemahaman prinsip-prinsip good governance, pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja instansi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial (Eliana et al., 2021). Pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan pergantian kepala SKPD secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja (Manullang & Abdullah, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa determinan penganggaran, sistem pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran, pemanfaatan teknologi informasi terhadap akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja (Rakhma & Sulistyowati, 2021).

Kompetensi aparat berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah (Sukarno et al., 2020), kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja sedangkan sistem pengendalian internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Rugu & Muslichah, 2022), hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah (Mulyadi, 2022).

Sesuai dengan latar belakang serta beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik ingin lebih memfokuskan pengaruh antara sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, membuat isu ini menarik untuk diteliti kembali. Berdasarkan uraian diatas, maka yang terdapat permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Pemerintah Kota Cimahi?
2. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Pemerintah Kota Cimahi?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi pada Pemerintah Kota Cimahi?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **2.1 Sistem Pengendalian Internal**

Sistem pengendalian internal adalah proses, yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan personel lain dalam perusahaan, yang dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai atas pencapaian tujuan operasi, pelaporan, dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (*Commission*, 2013). Sistem Pengendalian Internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus oleh pimpinan dan oleh 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 (Mahmudi, 2019).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sistem pengendalian internal adalah proses yang integral dari aktivitas manajemen yang dilakukan terus-menerus oleh pimpinan dan seluruh karyawan untuk tujuan pengendalian berupa mengamankan aset, mengelola catatan, memberikan informasi yang akurat dan reliabel, menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien serta memastikan bahwa seluruh ketentuan hukum dan undang-undang juga kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya.

### **2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan (Menpan RB, 2017). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki

keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) (Edison et al., 2017).

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah Kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar yang didasarkan oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian agar dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

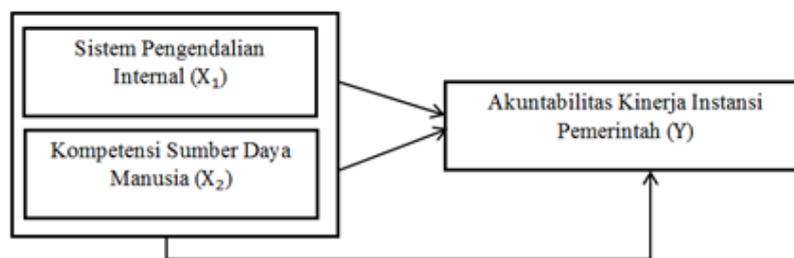
### 2.3 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, 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 (MENPANRB, 2021)

Akuntabilitas sektor publik memiliki peranan sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan karena penyelenggaraan akuntabilitas sektor publik bertujuan untuk memberikan pertanggungjawaban kepada masyarakat karena sumber dana yang digunakan berasal dari masyarakat (Edowai et al., 2021)

Dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat untuk mengelola sumber daya menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan terutama di bidang administrasi keuangan agar dapat diketahui pertanggungjawabannya kepada publik.

### 2.4 Paradigma Penelitian



Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 1**  
**Paradigma Penelitian**

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BKPSDMD dan Inspektorat Kota Cimahi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel yang berukuran 71 orang, yaitu 36 orang pegawai BKPSDMD dan 35 orang pegawai Inspektorat Kota Cimahi.

### 3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner atas setiap pernyataan dari indikator variabel dan menggunakan penskalaan *likert* untuk mengubah jawaban kualitatif menjadi jawaban kuantitatif.

### 3.3 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis tanggapan responden, penelitian ini menggunakan analisis pembobotan. Variabel Sistem Pengendalian Internal ( $X_1$ ), Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ ) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ( $Y$ ) dalam penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga untuk mencari nilai bobot standar dilakukan dengan mencari panjang rentang kelima klasifikasi.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$\alpha$	r- Tabel	r- Hitung	Keterangan
<b>Sistem Pengendalian Internal (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,05	0,242	0,647	Valid
	X1.2	0,05	0,242	0,707	Valid
	X1.3	0,05	0,242	0,606	Valid
	X1.4	0,05	0,242	0,563	Valid
	X1.5	0,05	0,242	0,655	Valid
	X1.6	0,05	0,242	0,544	Valid
	X1.7	0,05	0,242	0,610	Valid
	X1.8	0,05	0,242	0,705	Valid
	X1.9	0,05	0,242	0,702	Valid
	X1.10	0,05	0,242	0,733	Valid
	X1.11	0,05	0,242	0,417	Valid
	X1.12	0,05	0,242	0,245	Valid
	X1.13	0,05	0,242	0,605	Valid
	X1.14	0,05	0,242	0,675	Valid
	X1.15	0,05	0,242	0,303	Valid
<b>Kompetensi Sumber Daya Manusia (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,05	0,242	0,566	Valid
	X2.2	0,05	0,242	0,646	Valid
	X2.3	0,05	0,242	0,668	Valid
	X2.4	0,05	0,242	0,249	Valid
	X2.5	0,05	0,242	0,693	Valid
	X2.6	0,05	0,242	0,664	Valid
	X2.7	0,05	0,242	0,684	Valid
	X2.8	0,05	0,242	0,330	Valid
	X2.9	0,05	0,242	0,664	Valid
	X2.10	0,05	0,242	0,731	Valid
	X2.11	0,05	0,242	0,783	Valid
<b>Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)</b>	Y1.1	0,05	0,242	0,834	Valid
	Y1.2	0,05	0,242	0,264	Valid
	Y1.3	0,05	0,242	0,841	Valid
	Y1.4	0,05	0,242	0,592	Valid
	Y1.5	0,05	0,242	0,746	Valid
	Y1.6	0,05	0,242	0,736	Valid
	Y1.7	0,05	0,242	0,706	Valid
	Y1.8	0,05	0,242	0,739	Valid
	Y1.9	0,05	0,242	0,304	Valid
	Y1.10	0,05	0,242	0,613	Valid
	Y1.11	0,05	0,242	0,809	Valid
	Y1.12	0,05	0,242	0,482	Valid

Sumber: Diolah peneliti dari hasil output SPSS versi 26, 2022

Hasil uji validitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid karena memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel.

**4.2 Uji Realibilitas**

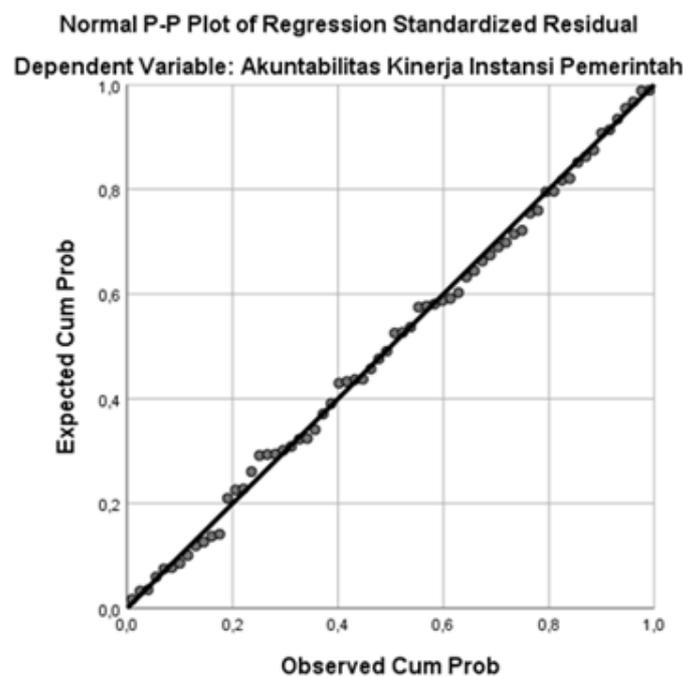
**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Sistem Pengendalian Internal (X <sub>1</sub> )	0,835	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> )	0,769	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,848	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti dari hasil output SPSS versi 26, 2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari ketiga variabel lebih besar dari 0,7 sehingga variabel tersebut dinyatakan realibel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

**4.3 Uji Normalitas**



Sumber: Diolah peneliti dari hasil output SPSS versi 26, 2022

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Selain menggunakan grafik normal P-Plot, uji normalitas juga bisa dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov menyatakan bahwa data terdistribusi secara normal karena diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig (2tailed) adalah 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

**4.4 Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	11,057	4,663		2,371	,021		
Sistem Pengendalian Internal Kompetensi Sumber Daya Manusia	,292	,103	,352	2,829	,006	,528	1,892
	,470	,144	,405	3,253	,002	,528	1,892

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber: Diolah peneliti dari hasil output SPSS versi 26, 2022

Pada uji multikolinearitas diperoleh nilai *VIF*  $1,892 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,528 > 0,10$ . Maka terbukti bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

**4.5 Uji Autokorelasi**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Autokorelasi-Durbin Watson**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,696 <sup>a</sup>	,484	,468	3,532	2,308

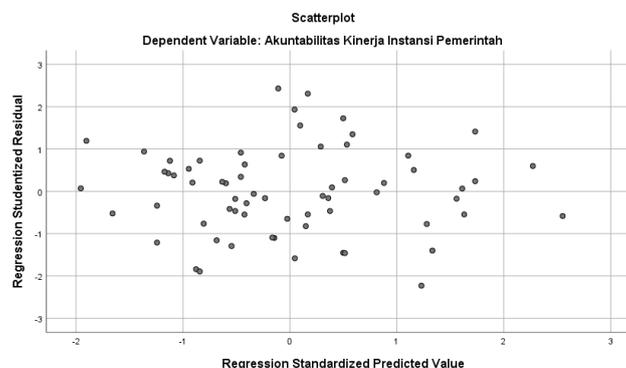
a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal

b. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber: Diolah peneliti dari hasil output SPSS versi 26, 2022

Hasil perhitungan diatas bahwa nilai DW sebesar 2,308 terletak diantara nilai *dU* dan  $(4-dU)$  sebesar 1,664 dan 2,336 ( $dU < DW < 4-dU$ ) atau  $(1,664 < 2,308 < 2,336)$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

**4.6 Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Diolah peneliti dari hasil output SPSS versi 26, 2022

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Hasil uji heterokedastisitas tidak menunjukkan pola yang jelas dari titik-titik tersebut, sebaliknya titik-titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala adanya heterokedastisitas.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 maka diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,495 yang jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,998. Maka t-hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi (Noviyana & Pratolo, 2018).

##### **Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 maka diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,785 yang jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,998. Maka t-hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Hafiz et al., 2017)

##### **Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperoleh nilai konstan, nilai koefisien variabel sistem pengendalian internal dan nilai koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia, maka didapatkan hasil persamaan regresi akuntabilitas kinerja instansi =  $11,057 + 0,292 + 0,470$  yaitu nilai 11,057 merupakan konstanta keadaan saat variabel bebas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah belum dipengaruhi variabel lainnya, nilai 0,292 menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi sebesar 29,2% dan nilai 0,470 menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi sebesar 47%.

Hasil f-hitung 29,544 sebesar dengan tingkat signifikan 0,05 dan  $df = n-k-1$  ( $66-2-1 = 63$ ) didapatkan nilai f-tabel 3,14 yang jika dibandingkan maka nilai f-hitung  $29,544 > f$ -tabel 3,14 sehingga disimpulkan bahwa secara simultan sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi.

Nilai R Square sebesar 0,484 (48,4%) maka hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia) memberikan pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi sebesar 48,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap akuntabilitas pemerintahan desa (Suharti & Rumsari, 2021) dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Nadiyah, 2019).

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebesar 6,495. Hal ini dibuktikan oleh uji t yang menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  1,998 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ .
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebesar 6,785. Hal ini dibuktikan oleh uji t yang menunjukkan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  1,998 dan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha < 0,05$ .
3. Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan hasil f-hitung sebesar 29,544 tingkat signifikan 0,05 dan derajat bebas  $df = n - k - 1$  ( $66 - 2 - 1 = 63$ ) adalah sebesar 3,14. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka nilai f-hitung  $29,544 > f\text{-tabel}$  3,14.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alfitriady, S. D., Taufik, T., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, 5(2), 212–221.
- Anggiono, R. (2019, January 23). *SPIP Cimahi Masih Rendah*. <https://jabarekspres.com/berita/2019/01/23/spip-cimahi-masih-rendah/2/>
- Ayu Enny Kiranayanti, I., & Made Adi Erawati. Ni. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern, Pemahaman Basis Akruar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 16(1), 1290–1318.
- Commission, C. of S. O. of the T. (2013). *Internal control-integrated framework*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Edowai, M., Abubakar, H., & Said, M. (2021). *Akuntabilitas & Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah*. Pusaka Almaida.
- Hafiz, M., Rasuli, M., & Kurnia, P. (2017). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pad*. Riau University.
- Mahmudi, S. E. (2019). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah*.
- Manullang, S. B., & Abdullah, S. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Pergantian Kepala SKPD terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(1), 62–73.
- Menpan RB. (2017). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara, 108.
- MENPANRB. (2021). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 1(69), 5–24.
- Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 6(2).
- Munawar, B. (2020, June 21). *Kompetensi ASN Cimahi Diragukan?* <https://limawaktu.id/news/kompetensi-asn-cimahi-diragukan>
- Nadiyah, R. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansipemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Noviyana, R. A., & Pratolo, S. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel

Intervening : Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.18196/rab.020227>

Rakhma, S. Y., & Sulistyowati, E. (2021). Determinan Penganggaran, Sistem Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)*, 10(8).

Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 11(1), 807–813.

Redaksi. (2017, January 4). *Ketua KNPI Kota Cimahi Kritik Rotasi Mutasi Ditubuh Pemkot Cimahi*. <https://www.cakrawalamedia.co.id/ketua-knpi-kota-cimahi-kritik-rotasi-mutasi-ditubuh-pemkot-cimahi/>

Rizki. (2021). *Isu tentang Akuntabilitas Publik Dalam Hal Kinerja Sektor Publik*. <https://www.kompasiana.com/rizki3024/61825d98b4ab2e6d753a3be2/isu-tentang-akuntabilitas-publik-dalam-hal-kinerja-sektor-publik>

Rugu, Y. B. K., & Muslichah, M. (2022). Analisis Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mencegah Accounting Fraud Dengan Akuntabilitas Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 873–886.

Suharti, S., & Rumsari, E. T. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi terhadap Peningkatan Akuntabilitas Pemerintah Desa. *Competitive*, 16(2), 95–104.

Sukarno, S. A., Tinangon, J. J., & Tangkuman, S. J. (2020). 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). *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 110–117.