

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH  
(SPIP) DAN AKUNTABILITAS KEUANGAN TERHADAP KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT  
DAERAH KOTA MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak.)*



**OLEH:**

**NAMA : ELSA KARTIKA**  
**NPM : 2205170104**  
**PROGRAM STUDI : AKUNTANSI**  
**KONSENTARSI : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA**

**MEDAN**

**2026**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 18 April 2026, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ELSA KARTIKA  
NPM : 2205170104  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK  
Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) DAN AKUNTABILITAS KEUANGAN TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA MEDAN

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Prof. Dr. Widia Astuty, S.E., M.Si., QIA., Ak., CA., CPA

Hafsah, S.E., M.Si

Rembimbing

Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA

Ketua

Sekretaris

Dr. Radiman, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ELSA KARTIKA  
N.P.M : 2205170104  
Program Studi : AKUNTANSI  
Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN  
INTERN PEMERINTAH (SPIP) DAN AKUNTABILITAS  
KEUANGAN TERHADAP KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT  
DAERAH KOTA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan Tugas Akhir .

Medan, April 2026

Pembimbing Skripsi

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

NABILLA DWI AGINTA, S.E., M.Sc.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.



majelis PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Elsa Kartika  
NPM : 2205170104  
Dosen Pembimbing : Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA.  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	—		
Bab 2	—		
Bab 3	—		
Bab 4	deskripsi dan pembuat, pembahasan pilih legs	14 <sup>26</sup>	2/
Bab 5	lampiran pembuat	14 <sup>26</sup>	3/
Daftar Pustaka	—		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace lanjut sedang siapkan	14 <sup>26</sup>	3/

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

NABILA DWI AGINTHA, S.E., M.Sc.

Medan, April 2026  
Dosen Pembimbing

Dr. EKA NURMALA SARI, S.E., M.Si., Ak., CA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

**Nama Lengkap : ELSA KARTIKA**

**N.P.M : 2205170104**

**Program Studi : AKUNTANSI**

**Konsentrasi : AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK**

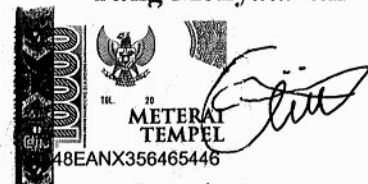
**Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN  
INTERN PEMERINTAH (SPIP) DAN AKUNTABILITAS  
KEUANGAN TERHADAP KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT  
DAERAH KOTA MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**ELSA KARTIKA**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH (SPIP) DAN AKUNTABILITAS KEUANGAN TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KOTA MEDAN**

**ELSA KARTIKA NPM : 2205170104**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238 Email :  
elsakartika600@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan akuntabilitas keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah (Studi pada OPD Kota Medan). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan berjumlah 69 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 69 orang di OPD Kota Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket/kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik melalui Uji Outer Model, Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah, sedangkan akuntabilitas keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

***Kata Kunci* : Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF GOVERNMENT INTERNAL CONTROL SYSTEM (SPIP) EFFECTIVENESS AND FINANCIAL ACCOUNTABILITY ON GOVERNMENT AGENCY PERFORMANCE IN REGIONAL APPARATUS ORGANIZATIONS IN MEDAN CITY***

**ELSA KARTIKA NPM : 2205170104**

*Faculty of Economics and Business*

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238 Email :

elsakartika600@gmail.com

*The purpose of this study is to examine and analyze the effect of the effectiveness of the Government Internal Control System (SPIP) and financial accountability on the performance of government agencies (Study at Regional Apparatus Organizations/OPD in Medan City). The approach used in this study is an associative approach. The population in this study consists of employees in Regional Apparatus Organizations (OPD) in Medan City who are involved in financial management. The sample in this study was determined using purposive sampling technique at OPD in Medan City. The data collection technique in this study used questionnaires. The data analysis technique in this study used a quantitative approach with statistical analysis through outer model testing, inner model analysis, and hypothesis testing. Data processing in this study was carried out using SmartPLS (Partial Least Square) software. The results of this study indicate that the effectiveness of the Government Internal Control System (SPIP) has an effect on government agency performance, while financial accountability does not have an effect on government agency performance.*

***Keywords: Effectiveness of Government Internal Control System (SPIP), Financial Accountability, and Government Agency Performance.***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanallah Wata'la, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul **"Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan"** ini dengan baik. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Selesainya Tugas Akhir ini tidak terlepas dari doa, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada orang tua tercinta, Ayahanda Ridwanto dan ibunda Lisna Wati tersayang. Terima kasih atas segala pengorbanan, cinta, doa, dan dukungan yang tiada henti selama ini. Tanpa doa dan semangat dari kalian, penulis tidak mampu mencapai titik ini, semua jerih payah kalian adalah motivasi terbesar untuk penulis berusaha. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada ketiga saudara kandung penulis Riwanti, Wira Harizona Fadil, dan Aqilla Humairah, serta seluruh keluarga penulis terima kasih atas semua kebahagiaan, dukungan, yang selalu diberikan kepada penulis.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Radiman, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak M. Shareza Hafiz, SE., M.Acc. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Nabilla Dwi Aginta, SE., M.Sc. selaku ketua Program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak M. Firza Alpi, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Eka Nurmala Sari, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan tugas akhir ini, sehingga tugas akhir ini dapat selesai.
8. Bapak/ibu dosen beserta seluruh staf pegawai fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Tidak lupa kepada diri saya sendiri, dengan rasa Syukur dan bangga saya ucapkan terimakasih kepada diri saya sendiri yang telah menjadi kuat, sabar dalam menyusun tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan permohonan maaf apabila terdapat kekurangan ataupun kesalahan dalam penulisan ini, baik dari segi penyajian materi, penggunaan bahasa, maupun dalam

penyusunan data dan analisis.

Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan kontribusi positif, menambah wawasan, serta menjadi bahan rujukan yang bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa. Penulis juga berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat praktis bagi pihak-pihak terkait dalam meningkatkan kinerja dan pengelolaan organisasi.

**Medan, April 2026**  
**Penulis**

**Elsa Kartika**  
**2205170104**

## **DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Rumusan Masalah .....	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori .....	16
2.1.1 Kinerja Instansi pemerintah .....	16
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Instansi pemerintah.....	16
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Instansi Pemerintah .....	18
2.1.1.3 Faktor Pengaruh Kinerja Instansi Pemerintah .....	20
2.1.1.4 Indikator Kinerja Instansi Pemerintah.....	26
2.1.2 Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) .....	27
2.1.2.1 Defenisi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI)...	27
2.1.2.2 Tujuan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI).....	29
2.1.2.3 Unsur-unsur Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).....	30
2.1.2.4 Indikator Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).....	31
2.1.3 Akuntabilitas Keuangan .....	34
2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas Keuangan .....	34
2.1.3.2 Prinsip- Prinsip Akuntabilitas .....	35
2.1.3.3 Jenis- jenis Akuntabilitas .....	35
2.1.3.4 Indikator Akuntabilitas Keuangan .....	36
2.1.3.5 Tujuan/Manfaat Akuntabilitas Keuangan.....	38
2.2 Penelitian Terdahulu .....	39
2.3 Kerangka Konseptual .....	40

2.3.1 Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap kinerja instansi pemerintah.....	40
2.3.2 Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Terhadap kinerja instansi pemerintah.....	42
2.4 Hipotesis.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	45
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	45
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	46
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.5 Teknik Analisis Data.....	54
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	60
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	60
4.1.2 Tingkat pengembalian kuesioner.....	62
4.1.3 Demografi Responden.....	62
4.1.3.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
4.1.3.2 Identitas Berdasarkan Umur.....	63
4.1.3.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
4.1.4 Deskripsi Hasil Penelitian.....	64
4.1.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja Instansi Pemerintah.....	65
4.1.4.2 Deskripsi Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).....	69
4.1.4.3 Deskripsi Variabel Akuntabilitas Keuangan (X2).....	74
4.1.5 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	78
4.1.5.1 Validitas Konvergen.....	78
4.1.5.2 Analisis Konsistensi Internal.....	80
4.1.6 Analisis Model Struktural ( Inner Model).....	81
4.1.6.1 Koefisien determinasi (R Square).....	81
4.1.6.2 F Square.....	82
4.1.7 Pengujian Pengaruh Langsung.....	83

4.2 Pembahasan .....	84
4.2.1 Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.....	84
4.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.....	86
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>88</b>
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Indikator Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan Tahun 2023-2025 .....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian .....	47
Tabel 3.2 Rencana Kegiatan.....	48
Tabel 3.3 Proporsi Sampel Penelitian .....	49
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	51
Tabel 3.5 Uji Validitas .....	53
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 3.5 <i>Rule Of Thumb Outer Model</i> .....	59
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2 Umur Responden .....	67
Tabel 4.3 Tingjat Pendidikan Responden .....	67
Tabel 4.4 Pedoman Interval Kategori.....	68
Tabel 4.5 Variabael Kinerja Pemerintah (Y) .....	69
Tabel 4.6 Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X1).....	74
Tabel 4.7 Variabel Akuntabilitas Keuangan (X2).....	79
Tabel 4.8 Validitas Konvergen .....	82
Tabel 4.9 Analisis Konsistensi Internal .....	84
Tabel 4.10 R Square.....	85
Tabel 11 F Square .....	86
Tabel 4.12 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	57
Gambar 4.1 Presentase Jawaban Kinerja Instansi Pemerintah .....	72
Gambar 4.2 Presentasi Jawaban Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPIP).....	77
Gambar 4.3 Presentase Jawaban Akuntabilitas Keuangan.....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan dan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan tersebut dapat dilihat dari kinerja instansi pemerintah yang menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa instansi mampu mengelola sumber daya secara efektif dan efisien, sebagaimana dinyatakan oleh (Sari & Pratama, 2020) bahwa efektivitas kinerja pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan internal. Dalam era keterbukaan informasi, masyarakat semakin kritis dalam menilai kinerja pemerintah daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja instansi pemerintah menjadi tuntutan yang tidak dapat dihindari. (Nurhayati & Yusuf, 2020)

Kinerja instansi pemerintah adalah tingkat pencapaian hasil kerja suatu organisasi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan, sasaran, dan program yang telah ditetapkan, yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas pelayanan, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Kinerja ini mencerminkan kemampuan instansi pemerintah dalam mengelola sumber daya publik secara optimal, akuntabel, dan transparan guna memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). (Nurhayati & Yusuf, 2020)

Kinerja instansi pemerintah tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target program, tetapi juga mencerminkan kualitas tata kelola pemerintahan. Pemerintah dituntut untuk menyelenggarakan pemerintahan yang transparan,

akuntabel, dan berorientasi pada hasil. Kinerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. (Hidayat & Rahmawati, 2021) menegaskan bahwa akuntabilitas keuangan berperan besar dalam membangun kepercayaan publik. Sebaliknya, kinerja yang baik akan meningkatkan legitimasi pemerintah di mata publik. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja instansi pemerintah menjadi fokus utama dalam reformasi birokrasi.

Tujuan dan manfaat kinerja instansi pemerintah adalah untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Melalui pengukuran kinerja, instansi pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik, memastikan penggunaan sumber daya negara secara optimal, memperkuat transparansi dan akuntabilitas keuangan, serta menjadi dasar evaluasi dan perbaikan kebijakan maupun program kerja agar selaras dengan tujuan pembangunan dan kepentingan masyarakat. (Nurhayati & Yusuf, 2020)

Pengukuran indikator kinerja instansi pemerintah (KIP) yang baik dilakukan dengan menetapkan indikator yang jelas, relevan, terukur, dan selaras dengan visi, misi, serta tujuan strategis instansi pemerintah, seperti efektivitas pencapaian program, efisiensi penggunaan anggaran, kualitas pelayanan publik, dan tingkat akuntabilitas. Indikator tersebut harus didukung oleh data yang akurat dan dapat diverifikasi, memiliki target yang realistis, serta dievaluasi secara berkala melalui sistem pelaporan kinerja agar hasil pengukuran dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, perbaikan kinerja, dan peningkatan tata

kelola pemerintahan. (Nurhayati & Yusuf, 2020)

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan**  
**Tahun 2023-2025**

No	OPD / Perangkat Daerah	Indikator Kinerja	Target (%)	2023 (%)	2024 (%)	2025 (%)
1	Dinas Penanaman Modal & PTSP (DPMPTSP)	Rata-rata capaian indikator sasaran	100	75,2	76,5	78,1
2	Dinas Sosial Kota Medan	Capaian indikator kinerja sasaran utama	100	73,8	75	76,7
3	Dinas Lingkungan Hidup (DLH)	Profil, realisasi program & hambatan	100	77,5	78,3	79,5
4	Dinas Komunikasi dan Informatika	Capaian output/outcome program	100	77	78	79,2
5	Badan Pendapatan Daerah (Bapenda)	Informasi kinerja pendapatan	100	74,8	76	77,5
6	Sekretariat DPRD Kota Medan	Pelaksanaan tugas administratif & dukungan fungsi DPRD	100	76,5	77,2	78,8

Sumber: LAKIP Kota Medan

Rata-rata capaian indikator sasaran pada Dinas Penanaman Modal & PTSP (DPMPTSP) menunjukkan tren peningkatan dari 75,2% pada tahun 2023 menjadi 78,1% pada tahun 2025. Meski mengalami peningkatan, capaian ini masih berada di bawah target 100%, menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam efektivitas pelayanan dan pencapaian indikator sasaran. Pada Dinas Sosial Kota Medan, capaian indikator kinerja sasaran utama meningkat dari 73,8% pada 2023 menjadi 76,7% pada 2025. Hasil ini menggambarkan bahwa program sosial yang dijalankan memiliki progres positif, namun masih belum mencapai target maksimal, sehingga perlu strategi tambahan untuk meningkatkan efektivitas kinerja.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) mencatat capaian indikator profil,

realisasi program, dan hambatan sebesar 77,5% pada 2023, meningkat menjadi 79,5% pada 2025. Meskipun terjadi peningkatan, capaian ini masih berada di bawah target 100%, sehingga perlu perencanaan dan evaluasi program yang lebih optimal untuk mencapai sasaran yang diharapkan.

Capaian output dan outcome program pada Dinas Komunikasi dan Informatika juga menunjukkan tren meningkat, dari 77,0% pada 2023 menjadi 79,2% pada 2025. Hal ini menandakan adanya perbaikan dalam pelaksanaan program, namun pencapaian masih belum optimal, sehingga diperlukan upaya lebih lanjut dalam implementasi program dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) mencatat capaian informasi kinerja pendapatan sebesar 74,8% pada 2023, meningkat menjadi 77,5% pada 2025. Data ini menunjukkan adanya progres positif dalam pengelolaan pendapatan daerah, tetapi masih ada kesenjangan yang harus diatasi agar target 100% dapat tercapai di masa mendatang.

Terakhir, Sekretariat DPRD Kota Medan mengalami peningkatan capaian pelaksanaan tugas administratif dan dukungan fungsi DPRD dari 76,5% pada 2023 menjadi 78,8% pada 2025. Hasil ini memperlihatkan adanya perbaikan dalam kinerja administratif, namun masih diperlukan peningkatan lebih lanjut agar seluruh tugas dan fungsi DPRD dapat dilaksanakan dengan optimal.

Secara keseluruhan, seluruh OPD menunjukkan tren capaian yang meningkat setiap tahunnya, dengan tahun 2025 menjadi capaian tertinggi selama tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan kinerja yang konsisten meskipun target maksimal 100% belum sepenuhnya tercapai.

Organisasi Perangkat Daerah merupakan unsur utama dalam pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah daerah. OPD bertanggung jawab atas pelaksanaan berbagai kegiatan yang dibiayai oleh anggaran daerah. Setiap OPD harus mampu mengelola anggaran secara tepat guna agar tujuan organisasi dapat tercapai. (Hidayat & Rahmawati, 2022) menyatakan bahwa kinerja OPD sangat tergantung pada kualitas tata kelola internal yang diterapkan. Kinerja OPD menjadi indikator keberhasilan pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangannya. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja OPD sangat menentukan kualitas pemerintahan daerah secara keseluruhan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, OPD dihadapkan pada berbagai tantangan, mulai dari keterbatasan sumber daya hingga kompleksitas regulasi. Tantangan tersebut menuntut adanya sistem pengelolaan yang mampu mengarahkan aktivitas organisasi secara terkontrol. Tanpa sistem yang memadai, risiko kesalahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan program menjadi lebih besar. (Simanjuntak & Lubis, 2022) mengungkapkan bahwa kelemahan sumber daya manusia dan pengawasan internal masih menjadi kendala utama peningkatan kinerja OPD. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme yang dapat memastikan setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah proses yang dirancang dan dilaksanakan secara berkesinambungan oleh pimpinan dan seluruh pegawai instansi pemerintah untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap

peraturan perundang-undangan. SPIP mencakup unsur lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan, yang bertujuan mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. (Simanjuntak & Lubis, 2022)

Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah hadir sebagai instrumen untuk mendukung terciptanya pengelolaan pemerintahan yang efektif dan efisien. SPIP berfungsi untuk mengendalikan aktivitas organisasi agar berjalan sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Melalui SPIP, instansi pemerintah dapat meminimalisir risiko yang berpotensi menghambat pencapaian tujuan. (Nurhayati & Yusuf, 2020) menegaskan bahwa SPIP membantu pemerintah daerah mengelola risiko secara lebih terstruktur. Sistem ini juga membantu memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal. Dengan penerapan SPIP yang baik, instansi pemerintah diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Penerapan SPIP yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan sistematis. Aparatur menjadi lebih sadar akan tanggung jawab dan peran masing-masing dalam organisasi. Pengendalian yang baik juga mendorong adanya pengawasan internal yang berkelanjutan. Hal ini dapat mengurangi potensi terjadinya kesalahan dalam pengelolaan keuangan dan pelaksanaan program. (Hasanah & Fadli, 2020) menyatakan bahwa SPIP meningkatkan disiplin aparatur dalam pelaksanaan program. Dengan demikian, SPIP menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja instansi pemerintah.

Tujuan dan manfaat Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa

penyelenggaraan kegiatan instansi pemerintah berjalan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan penerapan SPIP, instansi pemerintah dapat meminimalkan risiko penyimpangan dan kecurangan, meningkatkan keandalan pelaporan keuangan, mengamankan aset negara, serta mendorong peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. (Simanjuntak & Lubis, 2022)

Indikator Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) meliputi lima unsur utama, yaitu lingkungan pengendalian yang mencerminkan integritas, etika, dan komitmen pimpinan, penilaian risiko yang berkaitan dengan identifikasi dan analisis risiko dalam pencapaian tujuan organisasi, kegiatan pengendalian berupa kebijakan dan prosedur untuk meminimalkan risiko, informasi dan komunikasi yang memastikan ketersediaan serta keandalan informasi, serta pemantauan yang dilakukan secara berkelanjutan untuk menilai efektivitas penerapan SPIP dan melakukan perbaikan berkelanjutan. (Simanjuntak & Lubis, 2022)

Fenomena masalah dalam penerapan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) antara lain masih lemahnya komitmen pimpinan dan aparatur dalam menjalankan pengendalian intern, belum optimalnya identifikasi dan pengelolaan risiko, serta kurang efektifnya kegiatan pengendalian dalam mencegah penyimpangan. Selain itu, kualitas informasi dan pelaporan yang belum akurat, keterbatasan sumber daya manusia, serta pemantauan dan evaluasi yang belum dilakukan secara berkelanjutan menyebabkan penerapan SPIP belum sepenuhnya mampu mendukung peningkatan akuntabilitas, transparansi, dan

kinerja instansi pemerintah.

Beberapa penelitian mendukung pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. Penelitian oleh Rosmeli Uli Siahaan & Fachruzzaman (2019) menunjukkan bahwa efektivitas SPIP, ketaatan terhadap peraturan, dan pengungkapan informasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja di OPD Kota Bengkulu. Dwi Febri S. dkk (2019) menemukan bahwa penerapan SPIP bersama Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) meningkatkan kualitas laporan keuangan melalui akuntabilitas sebagai variabel intervening di OPD Kota Jambi. Selain itu, penelitian M. Fadli Chaniago & Marliyah (2022) menegaskan bahwa implementasi SPIP di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sumatera Utara berperan penting dalam pencapaian akuntabilitas, sehingga secara keseluruhan SPIP terbukti menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Selain SPIP, akuntabilitas keuangan merupakan aspek penting dalam pengelolaan keuangan sektor publik. Akuntabilitas keuangan mencerminkan kemampuan instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran kepada masyarakat. Pengelolaan keuangan yang akuntabel menunjukkan adanya komitmen pemerintah terhadap prinsip transparansi. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. (Putri & Setiawan, 2021) menyebutkan bahwa rendahnya akuntabilitas keuangan dapat menurunkan efektivitas penggunaan anggaran. Oleh karena itu, akuntabilitas keuangan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kinerja instansi pemerintah.

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa penerapan SPIP

berpengaruh positif terhadap akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah, terdapat gap riset terkait kondisi di lapangan yang menunjukkan hasil berbeda. Beberapa penelitian menemukan bahwa penerapan SPIP tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, terutama pada instansi yang menghadapi kendala sumber daya manusia, rendahnya komitmen pimpinan, atau kualitas data dan pelaporan yang masih kurang. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor moderasi atau intervening, seperti kompetensi SDM, budaya organisasi, dan dukungan teknologi informasi, yang dapat mempengaruhi arah dan besarnya pengaruh SPIP terhadap akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah. (Putri & Setiawan, 2021)

Akuntabilitas keuangan juga berperan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Dengan sistem pelaporan keuangan yang baik, pimpinan instansi dapat mengevaluasi pelaksanaan program secara lebih objektif. Informasi keuangan yang andal membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan kinerja organisasi. Tanpa akuntabilitas yang memadai, sulit bagi instansi pemerintah untuk menilai keberhasilan penggunaan anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas keuangan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja instansi pemerintah. (Putri & Setiawan, 2021)

Fenomena masalah dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) umumnya terlihat dari masih adanya ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi kinerja, rendahnya capaian indikator kinerja utama, serta penggunaan anggaran yang belum sepenuhnya efektif dan efisien. Data LAKIP sering menunjukkan bahwa beberapa instansi pemerintah belum mampu mengukur kinerja secara optimal karena indikator yang kurang tepat, kualitas data

yang belum akurat, serta lemahnya Efektivitas Sistem Pengendalian dan evaluasi kinerja, sehingga laporan kinerja cenderung bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan hasil dan manfaat nyata bagi masyarakat. (Putri & Setiawan, 2021)

Hubungan antara SPIP dan akuntabilitas keuangan bersifat saling melengkapi. SPIP berfungsi sebagai alat pengendalian proses, sedangkan akuntabilitas keuangan berfungsi sebagai alat pertanggungjawaban hasil. Ketika keduanya berjalan seimbang, maka pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi dapat dikendalikan secara optimal. (Wicaksono & Arif, 2023) mengonfirmasi bahwa integrasi SPIP dan akuntabilitas memperkuat mekanisme pengawasan pemerintah. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam penerapannya dapat menurunkan kualitas kinerja instansi. Hal ini menegaskan pentingnya integrasi antara pengendalian intern dan akuntabilitas keuangan.

OPD di Kota Medan sebagai bagian dari pemerintah daerah memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan program pembangunan. Besarnya anggaran yang dikelola menuntut pengendalian dan pertanggungjawaban yang ketat. Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala dalam penerapan SPIP dan akuntabilitas keuangan. Kendala tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target kinerja. Oleh karena itu, kondisi OPD di Kota Medan menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut. (Wicaksono & Arif, 2023)

Tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik di Kota Medan terus meningkat. Masyarakat mengharapkan OPD mampu bekerja secara profesional, efisien, dan transparan. Kinerja OPD menjadi sorotan utama

dalam menilai keberhasilan pemerintah kota. Ketika kinerja belum optimal, diperlukan evaluasi terhadap sistem dan mekanisme yang ada. Evaluasi tersebut penting untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja OPD. (Wicaksono & Arif, 2023)

Penerapan SPIP yang optimal di OPD diharapkan mampu memperbaiki proses kerja dan pengelolaan keuangan. Akuntabilitas keuangan yang baik juga dapat mendorong aparatur untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Kedua aspek tersebut memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Dengan Efektivitas Sistem Pengendalian dan pertanggungjawaban yang kuat, OPD dapat mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Hal ini menjadi dasar penting dalam upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah. (Wicaksono & Arif, 2023)

Research gap dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya studi yang mengevaluasi pengaruh efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan akuntabilitas keuangan secara simultan terhadap kinerja instansi pemerintah, khususnya pada tingkat pemerintah daerah. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintah pusat atau secara parsial, sehingga konteks implementasi pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan masih belum banyak diteliti. Dengan demikian, penelitian ini mencoba mengisi research gap tersebut dengan menganalisis secara komprehensif bagaimana efektivitas SPIP dan akuntabilitas keuangan bersama-sama memengaruhi kinerja OPD, sehingga memberikan kontribusi empiris yang relevan bagi perbaikan sistem pengendalian internal dan peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah (Wicaksono & Arif, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah menjadi relevan untuk dilakukan. Penelitian ini difokuskan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan sebagai objek kajian guna memperoleh bukti empiris di tingkat pemerintah daerah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi OPD dalam meningkatkan kualitas pengelolaan keuangan dan kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif di masa mendatang. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan”**.

## **12 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan mengenai kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan penerapan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan.

- 1) Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah pada beberapa OPD Kota Medan belum sepenuhnya diterapkan secara optimal, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan instansi.
- 2) Tingkat akuntabilitas keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam perencanaan,

pelaksanaan, dan pelaporan keuangan yang berdampak pada transparansi dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran.

- 3) Kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal, sehingga diperlukan kajian mengenai sejauh mana pengaruh penerapan SPIP dan akuntabilitas keuangan terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang hingga batasan masalah dalam penelitian ini, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan”.

- 1) Apakah Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan?
- 2) Apakah akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap terhadap kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagaimana tercantum dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan”.

- 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap terhadap kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang hingga tujuan penelitian dalam penelitian ini, maka manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagaimana tercantum dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan”.

- 1) Manfaat Teoritis
  - a) Dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang akuntansi sektor publik, khususnya mengenai pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD).
  - b) Memperkuat konsep dan teori yang relevan dalam akuntansi sektor publik dan tata kelola pemerintahan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja instansi pemerintah melalui penerapan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas keuangan.

## 2) Manfaat Praktis

- a) Memberikan rekomendasi kepada pemerintah daerah, khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, dalam meningkatkan penerapan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan akuntabilitas keuangan guna mendorong peningkatan kinerja instansi pemerintah.
- b) Memberikan masukan bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan dalam merancang strategi peningkatan kinerja instansi melalui penguatan Efektivitas Sistem Pengendalian intern dan peningkatan akuntabilitas keuangan, sehingga pelaksanaan program dan pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Instansi pemerintah**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Instansi pemerintah**

Istilah kinerja sering kali muncul dan memiliki peranan yang krusial bagi organisasi dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja instansi pemerintah sangat penting, karena semakin baik kualitas sumber daya manusia dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat diraih. Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan. (Bukit et al., 2017)

Menurut (Sinungan, 2017), produktivitas sebanding dengan produktivitas pegawai. Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. Meskipun perencanaan telah dibuat dengan baik dan rapi, itu akan sia-sia jika pekerja tidak berkualitas dan tidak bersemangat. Menurut (Gultom, 2019) Kinerja adalah pengukuran sebuah kegiatan dalam mencapai target/tujuan yang telah ditetapkan. Apakah kegiatan tersebut dikerjakan lebih baik dari hari sebelumnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun, menurut Andayani dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018), kinerja instansi pemerintah didefinisikan sebagai

hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja instansi pemerintah dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Adapun (Jufrizen, 2017) kinerja instansi pemerintah adalah hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peran mereka di perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kinerja instansi pemerintah. Kinerja instansi pemerintah sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan, jika kinerja instansi pemerintah rendah, produktivitas perusahaan akan rendah, dan jika kinerja instansi pemerintah tinggi, produktivitas perusahaan akan meningkat. Kinerja instansi pemerintah sangat mempengaruhi hasil kerja perusahaan. Kinerja instansi pemerintah didefinisikan sebagai ukuran keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai misinya. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi dalam kaitannya dengan tujuan perusahaan atau perusahaan, serta untuk mengetahui efek dari

kebijakan operasional. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Instansi Pemerintah**

Karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang, kinerja sangat penting untuk membawa organisasi atau organisasi ke arah yang lebih baik. Bagi suatu organisasi, kinerja digunakan sebagai dasar penilaian dan evaluasi kinerja instansi pemerintah untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi atau organisasi. Menurut (Rivai, 2018) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja, termasuk sebagai berikut.

1. Penyesuaian kompensasi, di mana evaluasi kinerja berperan dalam menentukan keputusan terkait ganti rugi dan bonus pekerjaan.
2. Keputusan tentang lokasi, yang di mana dalam proses peningkatan,
3. keputusan tentang perpindahan dan penurunan pangkat biasanya didasarkan pada pengalaman sebelumnya atau perkiraan kinerja.
4. Pengembangan dan pelatihan, yang di mana dalam kinerja yang buruk menunjukkan bahwa latihan diperlukan. Demikian pula, kinerja yang baik dapat menunjukkan potensi yang belum digunakan.
5. Perencanaan dan Akuntabilitas Keuangan, yang di mana hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan Akuntabilitas Keuangan pegawai. Hal tersebut akan memungkinkan untuk membuat program pengembangan
6. Peningkatan kinerja umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi manajer, spesialis personil, dan pegawai karena dapat meningkatkan kinerja mereka.

7. Evaluasi proses penempatan pegawai, yang di mana prestasi kerja yang baik atau buruk menunjukkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai departemen dari Sumber Daya Manusia.
8. Kinerja yang baik atau buruk menunjukkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai departemen dari Sumber Daya Manusia.
9. Keputusan penempatan internal yang tidak diskriminatif dapat dijamin melalui penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan.

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017), penilaian kinerja memiliki banyak manfaat bagi bisnis, termasuk berikut.

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi, yang di mana dalam penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap anggota staf secara keseluruhan. Tujuan ini dapat bermanfaat dalam menentukan berapa banyak dan jenis kompensasi yang diberikan kepada setiap anggota perusahaan. Tujuan ini juga penting karena berfungsi sebagai dasar untuk keputusan tentang pemindahan pekerjaan (transfer pekerjaan) pada posisi pat, promosi, akuntabilitas keuangan, atau demosi hingga pemberhentian.
2. Pengembangan diri setiap anggota organisasi, yang di mana dengan melalui penilaian kinerja bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Dalam organisasi, setiap pegawai dinilai kinerjanya; pegawai yang memiliki kinerja rendah harus diberi pendidikan dan pelatihan. Pegawai yang memiliki kinerja rendah karena tidak memahami pekerjaannya akan diberi pendidikan tambahan. sementara pegawai yang kurang terampil akan menerima pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan sistem, yang di mana organisasi memiliki banyak subsistem yang saling berhubungan satu sama lain dan saling berhubungan satu sama lain. Jika salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, itu akan mengganggu subsistem lain. Akibatnya, sistem organisasi harus dipelihara dengan baik. Beberapa keuntungan dari tujuan pemeliharaan sistem termasuk pengembangan bisnis individu, evaluasi pencapaian tujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, menentukan dan menemukan kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit sistem pada Sumber Daya Manusia.
4. Dokumentasi, yang di mana evaluasi kinerja akan bermanfaat sebagai dasar untuk tindakan di masa depan untuk posisi pekerjaan pegawai. Manfaat penilaian kinerja terkait dengan pilihan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan manusia sebagai standar untuk pengujian validitas, dan pemenuhan manajemen sumber daya manusia secara legal.

### **2.1.1.3 Faktor Pengaruh Kinerja Instansi Pemerintah**

Menurut (A. A. P. Mangkunegara, 2017) faktor-faktor berikut memengaruhi kinerja, berikut adalah penjelasannya.

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial dan kemampuan kenyataan. Pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 117-201) akan lebih mudah mencapai maksimal. Mereka yang memiliki IQ yang tinggi, sangat tinggi, bijak, dan genius, dengan pendidikan yang memadai untuk posisi mereka, dan dengan kemampuan

untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kualitas kinerja yang maksimal.

## 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi mengacu pada bagaimana seorang pemimpin dan pegawai melihat keadaan kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang berpikir positif tentang kondisi kerja mereka akan memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pemimpin, dan kondisi kerja adalah semua contoh situasi kerja.

Menurut (Sutrisno, 2019) ada komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. adalah sebagai berikut:

### 1. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas adalah tingkat pencapaian suatu tujuan atau hasil. Dengan kata lain, efektivitas adalah ukuran seberapa baik hal-hal dilakukan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya, efisiensi adalah tingkat penggunaan sumber daya seoptimal mungkin. Untuk mencapai hasil dengan waktu, tenaga, dan biaya yang paling sedikit dapat disebut sebagai efisiensi. (Sutrisno, 2019)

### 2. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk menentukan, mengontrol, atau mempengaruhi tindakan orang lain. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerjaan, pengetahuan, dan keterampilan individu tersebut. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu dan menanggung konsekuensi dari melakukan sesuatu. Ini berarti Anda harus bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang Anda ambil, terutama dalam batas kewenangan Anda. (Sutrisno, 2019)

### 3. Disiplin

Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan bertindak sesuai tujuan, aturan, atau norma. Ini mencakup kemampuan untuk bertindak secara konsisten saat menghadapi godaandan tantangan. Di banyak bidang kehidupan, seperti pekerjaan, pendidikan, dan pengembangan pribadi, pendidikan sangat penting karena membantu Anda mencapai tujuan jangka panjang. (Sutrisno, 2019)

### 4. Inisiatif

Kemampuan atau keinginan untuk memulai sesuatu atau proyek tanpa meminta dorongan atau bimbingan dari orang lain dikenal sebagai inisiatif. Ketika seseorang memulai sesuatu atau menghadapi tantangan, itu menunjukkan sikap proaktif. Dalam pengembangan pribadi dan kepemimpinan, motivasi diri menunjukkan keinginan untuk mengambil tanggung jawab dan berinovasi dalam melakukan pekerjaan. (Sutrisno, 2019)

### 5. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran informasi, ide, dan perasaan dari satu orang ke orang lain melalui berbagai cara, seperti kata-kata, tulisan, atau non-kata. Untuk komunikasi yang efektif, orang yang mengirimkan pesan harus jelas dan orang yang menerima pesan harus memahaminya dengan benar. Dalam kehidupan pribadi dan profesional Anda, keterampilan komunikasi yang baik sangat penting karena memengaruhi hubungan, kerja tim, dan mencapai tujuan. (Sutrisno, 2019)

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja instansi pemerintah, dan sangat penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini agar kinerja instansi pemerintah tidak menurun demi kelancaran bisnis. (M. Hasibuan, 2018)

### 1. Sikap Disiplin

Setiap pegawai harus memiliki sikap disiplin. Kedisiplinan pegawai sangat penting untuk kelancaran bisnis. Agar mereka dapat mengikuti aturan perusahaan dan menyelesaikan tugas mereka sendiri, setiap pegawai harus menunjukkan sikap disiplin. Perusahaan dapat menetapkan kebijakan yang dapat memengaruhi sikap disiplin pegawai. (M. Hasibuan, 2018)

### 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu, baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk mencapai suatu tujuan. Setiap pekerja tentunya memiliki motivasi yang unik. Beberapa pegawai dimotivasi untuk bekerja untuk mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka, sedangkan pegawai lain dimotivasi untuk memperoleh posisi lebih tinggi. (M. Hasibuan, 2018)

### 3. Kompensasi atau Insentif

Hampir pasti akan memengaruhi kinerja instansi pemerintah. Pegawai dapat menerima kompensasi dalam bentuk bonus yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, pegawai dapat meningkatkan performanya mereka dengan berharap untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Selain akan meningkatkan motivasi pegawai, itu juga akan berfungsi sebagai cara untuk memberikan penghargaan kepada pegawai

sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja kerja Pegawai agar lebih keras. (M. Hasibuan, 2018)

#### 4. Gaya Kepemimpinan

Pada umumnya, gaya kepemimpinan pegawai yang memiliki pemimpin yang kuat akan memungkinkan kinerja yang juga baik. Cara seorang atasan memimpin pegawainya yang berada di bawahnya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan dan juga pegawainya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi pegawainya agar dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikannya dengan optimal. (M. Hasibuan, 2018)

#### 5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah komponen tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat semua pegawai merasa lebih tenang dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaan mereka. Perlengkapan alat kerja yang baik juga akan memastikan bahwa setiap pegawai dapat melakukan pekerjaan mereka dengan optimal. Selain itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menjaga kesehatan dan keamanan pegawai dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan. (M. Hasibuan, 2018)

#### 6. Pelatihan Pegawai

Pelatihan dan edukasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Ini terutama berlaku untuk pegawai baru yang perlu bimbingan, tetapi pegawai lama biasanya akan lebih baik seiring berjalannya waktu. Dalam hal ini, perusahaan dapat memilih untuk

memberikan pelatihan langsung di tempat kerja atau dengan mendanai pembelajaran tentang beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja instansi pemerintah. Dengan cara ini, perusahaan harus memastikan bahwa pegawainya dapat memperoleh pelatihan yang sesuai dengan kemampuan mereka (M. Hasibuan, 2018)

#### 7. Perlakuan Perusahaan Terhadap Pegawai

Pegawai yang mendapatkan perlakuan yang baik dari perusahaannya cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karena apa? karena pada saat ini, pegawai akan lebih puas, lebih termotivasi, dan merasa lebih dibutuhkan oleh perusahaan. Perilaku yang baik tidak hanya dapat dipuji. (M. Hasibuan, 2018)

#### 8. Perkembangan Teknologi

Kemajuan teknologi juga akan memungkinkan bisnis bekerja lebih efisien. Sebagai contoh, penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan manajemen keuangan yang baik dan berbagai laporan keuangan dapat meningkatkan produktivitas akuntan. Selain itu, kita sekarang hidup di era di mana semua sistem dapat bekerja secara otomatis. Jika perusahaan dapat melakukan semua tugas dengan mudah menggunakan software, metode manual harus ditinggalkan. (M. Hasibuan, 2018)

#### 9. Delegasi Tugas

Ini berarti memberikan tugas atau pekerjaan kepada pegawai lain yang sesuai. Ini adalah metode yang mudah dan berhasil untuk meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Karena setiap pekerja akan

memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tugas yang lebih khusus dan sesuai dengan keahliannya. Dengan pembagian tugas yang baik, manajer dapat memanfaatkan waktunya untuk melakukan tugas lain yang lebih penting. Dengan kata lain, mereka dapat melakukan dua atau lebih tugas sekaligus. (M. Hasibuan, 2018)

#### 10. Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal yang kuat di antara setiap anggota tim dan departemen dapat berdampak pada tingkat produktivitas pegawai. Dengan komunikasi yang kuat, pegawai akan lebih mudah memahami tujuan proyek, batas waktu, dan detail pekerjaan secara keseluruhan. sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Selain itu, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan masalah biasa di tempat kerja dengan lebih efisien. (M. Hasibuan, 2018)

#### 11. Adanya Rantai Komando yang Jelas

Jika setiap pekerja mengetahui tentang perusahaan dan semua yang dilakukannya, mereka akan lebih mampu membuat keputusan yang tepat saat situasi menjadi sulit. Jadi, tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan, sehingga pekerjaan tetap berjalan lancar. Ini juga berlaku untuk pegawai manajemen. Mereka harus selalu siap untuk membuat keputusan penting bagi perusahaan mereka, sehingga pegawai lain juga memiliki informasi yang sesuai untuk melanjutkan pekerjaan mereka. (M. Hasibuan, 2018)

### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Instansi Pemerintah**

Menurut (Robbins & Judge, 2021), lima indikator yang dapat digunakan

untuk mengukur kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut.

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.

Menurut (Mangkunegara, 2018) beberapa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah tingkat mutu yang harus dicapai dalam pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Kuantitas kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja adalah ketidakpastian terkait kemampuan pegawai dalam mengikuti instruksi, berinisiatif, berhati-hati, serta disiplin dalam menjalankan tugas.
- 4) Sikap kerja adalah perilaku pegawai terhadap perusahaan, rekan kerja, dan pekerjaan mereka sendiri.

## **2.1.2 Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

### **2.1.2.1 Defenisi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI)**

Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI) adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif, dan efisien, kualitas pelaporan keuangan, pengaman asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-

undangan. Efektivitas Sistem Pengendalian intern melekat sepanjang kegiatan, dipengaruhi oleh sumber daya manusia, serta hanya memberikan keyakinan yang memadai, bukan keyakinan mutlak, sehingga dalam pengembangan dan penerapannya perlu dilakukan secara komprehensif dan harus memperhatikan aspek biaya manfaat (*cost and benefit*), rasa keadilan dan kepatuhan, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi serta mempertimbangkan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah. (Mangkunegara, 2018)

Definisi Efektivitas Sistem Pengendalian Intern menurut Mulyadi (2010:163) adalah sebagai berikut: “Efektivitas Sistem Pengendalian Intern meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kualitas data akuntansi, mendorong efisiensi, serta mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Definisi pengendalian intern menurut *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), sebagaimana dikutip oleh Azhar Susanto (2010:103), adalah sebagai berikut:

“Pengendalian intern didefinisikan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai, ketaatan terhadap undang-undang yang berlaku”. (Mangkunegara, 2018)

Adapun tujuan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern adalah untuk memberikan jaminan bahwa tujuan organisasi dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, serta

ketaatan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku, sebagaimana tercantum dalam pengertian pengendalian menurut COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*). (Mangkunegara, 2018)

#### **2.1.2.2 Tujuan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI)**

Menurut Azhar Susanto (2013:95) tujuan pengendalian intern, yaitu:

1. Efisiensi dan efektifitas operasi
2. Penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya
3. Ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.” Menurut

Mardiasmo (2019:59) tujuan pengendalian intern, yaitu:

1. Menjaga keamanan pemilik perusahaan
2. Memeriksa ketelitian dan kebenaran informasi akuntansi
3. Meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, dan
4. Membantu menjaga kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Tujuan tersebut mengisyaratkan bahwa apabila Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPI) dilaksanakan dengan baik dan benar, maka SPI akan memberikan jaminan bahwa seluruh penyelenggara negara, mulai dari pimpinan hingga pegawai di instansi pemerintah, akan melaksanakan tugasnya secara jujur dan taat pada peraturan. Akibatnya, tidak akan terjadi penyelewengan yang dapat menimbulkan kerugian negara. Hal ini dapat dibuktikan, misalnya, melalui laporan keuangan pemerintah yang andal dan memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian. (Mangkunegara, 2018)

### **2.1.2.3 Unsur-unsur Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Agar mencapai pengendalian intern yang memadai maka diperlukan beberapa komponen pengendalian intern seperti yang diungkapkan COSO (Committee of Sponsoring Organization treadway), penelitian COSO (Committee of Sponsoring Organization treadway) mengatakan bahwa pengendalian intern sebagai proses yang diimplementasikan oleh dewan komisaris, pihak manajemen, dan mereka yang ada dibawah arahan keduanya untuk memberikan jaminan yang wajar bahwa tujuan pengendalian dapat tercapai. Pengendalian intern memberikan jaminan yang wajar, bukan absolute, karena kemungkinan kesalahan manusia, kolusi, dan penolakan manajemen atas proses pengendalian membuat proses ini menjadi tidak sempurna. (Mangkunegara, 2018)

Unsur-unsur Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menurut Peraturan Pemerintah No.60 Tahun 2018 tentang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terdiri atas unsur (Mangkunegara, 2018):

1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian resiko
3. Kegiatan pengendalian
4. Informasi dan komunikasi
5. Pemantauan pengendalian intern.

Berdasarkan kelima komponen SPIP tersebut dapat diketahui bahwa komponen lingkungan pengendalian merupakan dasar untuk keseluruhan komponen. Sedangkan komponen informasi dan komunikasi merupakan saluran (*channel*) terhadap ketiga komponen pengendalian lainnya (Mahmudi 2010: 22).

Penerapan unsur-unsur Efektivitas Sistem Pengendalian intern pemerintah dilaksanakan menyatu dan menjadi bagian integral dari kegiatan instansi pemerintah.

#### **2.1.2.4 Indikator Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan proses yang dirancang dan dilaksanakan secara berkelanjutan oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi, khususnya dalam hal efektivitas dan efisiensi kegiatan, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Efektivitas SPIP dapat diukur melalui sejumlah indikator yang mencerminkan kualitas penerapan unsur-unsur pengendalian intern. Terdapat lima komponen utama yang menjadi indikator efektivitas sistem pengendalian intern, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. (Mangkunegara, 2018)

Menurut (COSO,2021) beberapa indikator efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) sebagai berikut

- a) Lingkungan Pengendalian
- b) Penilaian Risiko
- c) Kegiatan Pengendalian
- d) Informasi dan Komunikasi
- e) Pemantauan (Monitoring)

Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian merupakan fondasi utama dalam penerapan SPIP yang mencerminkan sikap, kesadaran, dan komitmen pimpinan serta pegawai terhadap pentingnya pengendalian intern. Lingkungan pengendalian yang efektif ditandai dengan integritas dan nilai etika yang kuat, struktur organisasi yang jelas, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang tegas, serta kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung kompetensi dan profesionalisme aparatur. Lingkungan pengendalian yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi pelaksanaan pengendalian intern secara konsisten dan berkelanjutan. (Mangkunegara, 2018)

### 2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko merupakan proses identifikasi dan analisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas SPIP tercermin dari kemampuan organisasi dalam mengenali risiko internal dan eksternal, menilai tingkat kemungkinan dan dampaknya, serta menetapkan langkah-langkah mitigasi yang tepat. Penilaian risiko yang sistematis dan berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi potensi permasalahan dan mengambil keputusan yang lebih tepat dalam pengelolaan kegiatan pemerintahan. (Mangkunegara, 2018)

### 3. Kegiatan Pengendalian

Kegiatan pengendalian adalah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan untuk memastikan bahwa tindakan yang diperlukan telah dilaksanakan guna mengatasi risiko yang telah diidentifikasi. Kegiatan ini

meliputi pemisahan fungsi, otorisasi transaksi, dokumentasi yang memadai, pengendalian fisik atas aset, serta revidu kinerja secara berkala. Efektivitas kegiatan pengendalian ditunjukkan oleh konsistensi penerapan prosedur tersebut dalam seluruh aktivitas organisasi guna mencegah terjadinya kesalahan, penyimpangan, dan kecurangan. (Mangkunegara, 2018)

#### 4. Informasi dan Komunikasi

Informasi dan komunikasi berperan penting dalam mendukung efektivitas SPIP dengan memastikan bahwa informasi yang relevan, akurat, dan tepat waktu tersedia bagi pihak yang membutuhkan. Sistem informasi yang baik memungkinkan penyampaian informasi secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi, sehingga setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pengendalian intern. Komunikasi yang efektif juga mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. (Mangkunegara, 2018)

#### 5. Pemantauan (Monitoring)

Pemantauan merupakan proses penilaian berkelanjutan terhadap kualitas kinerja sistem pengendalian intern. Pemantauan dilakukan melalui kegiatan pengawasan melekat, evaluasi berkala, serta tindak lanjut atas temuan hasil audit atau revidu. Efektivitas pemantauan ditunjukkan oleh kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kelemahan pengendalian intern secara tepat waktu dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Dengan pemantauan yang efektif, SPIP dapat terus disempurnakan sesuai dengan dinamika dan kebutuhan organisasi. (Mangkunegara, 2018)

## **2.1.3 Akuntabilitas Keuangan**

### **2.1.3.1 Pengertian Akuntabilitas Keuangan**

Akuntabilitas keuangan merupakan sebuah bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seseorang atau individu terhadap apa yang telah dilakukannya. Amelia (2019) mengatakan bahwa pemerintah memiliki kewajiban kepada publik untuk mempertanggungjawabkan kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan terhadap publik terutama dalam hal penerapan transparansi laporan keuangan.

Menurut Mursyidi (2019), akuntansi adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

Menurut Mardiasmo (2016), akuntabilitas adalah bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Menurut Sedarmayanti (2019), akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Menurut Sujarweni (2019), akuntabilitas adalah bentuk keharusan seorang (pimpinan/pejabat/pelaksana) untuk menjamin bahwa tugas dan kewajiban yang diembannya sudah dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Menurut Halim (2019), akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan

hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta kewajiban pertanggungjawaban dan keterangan.

### **2.1.3.2 Prinsip- Prinsip Akuntabilitas**

Menurut LAN dan BPKP (2019), prinsip-prinsip akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

### **2.1.3.3 Jenis- jenis Akuntabilitas**

Menurut Mahmudi (2019), akuntabilitas terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Akuntabilitas vertikal (vertical accountability). Akuntabilitas Vertikal adalah akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya akuntabilitas kepala dinas kepada bupati atau walikota, menteri kepada presiden, kepala unit kepada kepala cabang, kepala cabang kepada CEO, dan sebagainya.

2. Akuntabilitas horisontal (horizontal accountability). Akuntabilitas Horisontal adalah akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan-bawahan.

#### **2.1.3.4 Indikator Akuntabilitas Keuangan**

Akuntabilitas keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah dalam mengelola dan melaporkan penggunaan dana publik secara transparan, tepat waktu, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Akuntabilitas keuangan menuntut adanya kejelasan informasi keuangan agar dapat dipahami dan diawasi oleh para pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Akuntabilitas keuangan dalam pengelolaan dana publik dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencerminkan kualitas pertanggungjawaban keuangan sektor publik. (Mangkunegara, 2018)

1. Kepatuhan terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan
2. Transparansi Laporan Keuangan
3. Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan
4. Efektivitas Penggunaan Anggaran
5. Pertanggungjawaban Pengelolaan Dana Publik Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan

Kepatuhan terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) menunjukkan sejauh mana laporan keuangan disusun dan disajikan sesuai dengan prinsip dan ketentuan akuntansi yang berlaku di sektor publik. Penerapan SAP secara konsisten bertujuan untuk menghasilkan laporan keuangan yang andal, dapat dibandingkan, dan mencerminkan

kondisi keuangan yang sebenarnya. Tingkat kepatuhan yang tinggi merupakan indikator penting dalam mewujudkan akuntabilitas keuangan pemerintah. (Mangkunegara, 2018)

## 2. Transparansi Laporan Keuangan

Transparansi laporan keuangan mencerminkan keterbukaan pemerintah dalam menyampaikan informasi keuangan kepada publik secara jelas, lengkap, dan mudah diakses. Transparansi memungkinkan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengetahui bagaimana dana publik dikelola dan digunakan. Dengan demikian, transparansi laporan keuangan berperan dalam meningkatkan kepercayaan publik serta mendorong pengawasan terhadap pengelolaan keuangan pemerintah. (Mangkunegara, 2018)

## 3. Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan

Ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan merupakan aspek penting dalam akuntabilitas keuangan karena berkaitan dengan relevansi informasi yang disajikan. Laporan keuangan yang disampaikan tepat waktu dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif dan akurat. Sebaliknya, keterlambatan pelaporan dapat mengurangi nilai guna informasi keuangan dan mencerminkan lemahnya pengelolaan keuangan. (Mangkunegara, 2018)

## 4. Efektivitas Penggunaan Anggaran

Efektivitas penggunaan anggaran menunjukkan kemampuan pemerintah dalam mengalokasikan dan merealisasikan dana publik sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Penggunaan

anggaran dikatakan efektif apabila output dan outcome yang dihasilkan sejalan dengan rencana serta memberikan manfaat optimal bagi masyarakat. Efektivitas anggaran mencerminkan keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, dan hasil dalam pengelolaan keuangan sektor publik, yang pada akhirnya memperkuat akuntabilitas keuangan. (Mangkunegara, 2018)

### **2.1.3.5 Tujuan/Manfaat Akuntabilitas Keuangan**

#### **2.1.3.5.1 Tujuan Indikator Akuntabilitas Keuangan**

Indikator Akuntabilitas Keuangan bertujuan untuk memastikan pengelolaan keuangan pemerintah daerah dilakukan secara transparan, akuntabel, dan sesuai peraturan perundang-undangan. (Mangkunegara, 2018) Tujuan utamanya antara lain:

- a. Meningkatkan transparansi dalam penggunaan anggaran agar semua penerimaan dan pengeluaran dapat dipertanggungjawabkan.
- b. Menjamin kepatuhan terhadap prosedur, regulasi, dan standar pengelolaan keuangan daerah.
- c. Meminimalkan risiko penyalahgunaan anggaran serta memastikan penggunaan anggaran sesuai prioritas dan kebutuhan.
- d. Mendukung pengambilan keputusan yang tepat melalui laporan keuangan yang akurat dan terpercaya.

#### **2.1.3.5.2 Manfaat Indikator Akuntabilitas Keuangan**

Penerapan indikator ini memberikan manfaat bagi pemerintah daerah dan masyarakat, antara lain(Mangkunegara, 2018):

- a. Meningkatkan kepercayaan public terhadap pengelolaan keuangan

- pemerintah daerah.
- b. Memperbaiki efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, sehingga dana digunakan tepat sasaran.
  - c. Memudahkan pengawasan dan evaluasi, baik oleh internal pemerintah, DPRD, maupun masyarakat.
  - d. Mendukung perencanaan dan evaluasi program, karena laporan keuangan yang akurat menjadi dasar penilaian keberhasilan program.
  - e. Mendorong tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) melalui mekanisme pertanggungjawaban yang jelas dan sistematis.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Rizal	2019	Pengaruh SPIP terhadap Kinerja OPD di Kota Bandung	SPIP berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja OPD
2	Siti Farida	2019	Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Pemerintah Daerah di Kabupaten Sleman	Akuntabilitas keuangan meningkatkan kinerja organisasi
3	Dedi Prasetyo	2020	Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Kinerja OPD di Kota Surabaya	SPIP berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja instansi
4	Lina Marisyah	2020	Hubungan Akuntabilitas Keuangan dan Efektivitas Kinerja OPD di Kota Yogyakarta	Akuntabilitas keuangan secara positif mempengaruhi efektivitas kinerja
5	Muhammad Arif	2021	Pengaruh SPIP dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja OPD di Kabupaten Bogor	Kedua variabel berpengaruh positif dan simultan
6	Rina Sari	2021	Implementasi SPIP dan Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Denpasar	Implementasi SPIP mendukung kinerja yang lebih baik
7	Budi Santoso	2022	Akuntabilitas Keuangan sebagai Penentu Kinerja OPD di Kota Makassar	Akuntabilitas keuangan terbukti meningkatkan kinerja OPD
8	Dian Puspita	2023	Pengaruh SPIP dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja instansi	SPIP dan akuntabilitas keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			pemerintah OPD di Kabupaten Malang	instansi pemerintah
9	Fajar Nugroho	2024	Efektivitas Sistem Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja OPD di Kota Semarang	Kedua variabel meningkatkan kinerja organisasi secara simultan
10	Rini Anggraini	2025	Evaluasi SPIP dan Akuntabilitas Keuangan dalam Peningkatan Kinerja OPD di Kota Bandar Lampung	SPIP dan akuntabilitas keuangan terbukti efektif dalam peningkatan kinerja instansi

## 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir konseptual pada penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Secara teoritis, kinerja instansi pemerintah dapat ditingkatkan melalui tata kelola yang baik, penggunaan anggaran yang efektif, serta keberhasilan instansi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan strategisnya.

### 2.3.1 Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap kinerja instansi pemerintah

Hubungan variabel tersebut menjelaskan bahwa Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. SPIP merupakan mekanisme pengendalian yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pemerintahan berjalan secara efektif, efisien, tertib, patuh terhadap peraturan, serta menghasilkan laporan keuangan yang andal. Dengan diterapkannya SPIP secara optimal meliputi unsur lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan organisasi dapat mengurangi potensi penyimpangan, meningkatkan kualitas tata kelola, dan memperbaiki proses kerja.

Hubungan antara SPIP dan kinerja instansi pemerintah didasarkan pada asumsi bahwa semakin baik penerapan SPIP, maka semakin terkontrol setiap aktivitas organisasi sehingga tujuan instansi dapat dicapai secara lebih efektif. Pengendalian yang baik membantu pegawai bekerja secara sistematis, jelas, dan terarah, sehingga mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja.

Selain itu, SPIP juga meningkatkan keandalan informasi keuangan dan non-keuangan, yang pada akhirnya mendukung proses pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berdampak positif pada pencapaian kinerja instansi.

Ahmad Rizal (2019) dalam penelitiannya pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Bandung dan menemukan bahwa SPIP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SPIP, maka semakin meningkat pula kinerja OPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini menegaskan pentingnya pengendalian intern sebagai alat manajemen dalam sektor publik.

Selanjutnya, Dedi Prasetyo (2020) melakukan penelitian pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Surabaya dan hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa SPIP berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penerapan SPIP yang efektif mampu meminimalkan risiko penyimpangan serta meningkatkan efisiensi kerja aparatur pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Puspita (2023) pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Malang menunjukkan bahwa SPIP dan akuntabilitas keuangan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah OPD. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa SPIP tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan,

tetapi juga pada kinerja individu aparatur pemerintah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa SPIP berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah, karena adanya Efektivitas Sistem Pengendalian yang kuat akan memperbaiki penyelenggaraan tugas, meminimalkan risiko kesalahan, dan meningkatkan akuntabilitas serta efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

### **2.3.2 Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Terhadap kinerja instansi pemerintah**

Hubungan variabel tersebut Hubungan variabel tersebut menjelaskan bahwa Akuntabilitas Keuangan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Akuntabilitas keuangan merupakan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan penggunaan anggaran secara transparan, tepat, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Instansi yang mampu menyajikan laporan keuangan secara jujur, lengkap, dan dapat dipercaya menunjukkan bahwa proses pengelolaan anggarannya telah dilakukan secara profesional dan bertanggung jawab.

Akuntabilitas keuangan yang baik memberikan dampak positif terhadap kinerja instansi karena penggunaan anggaran yang tertib dan terarah akan mendukung tercapainya target organisasi. Pengelolaan keuangan yang akuntabel juga mendorong efisiensi, mengurangi pemborosan, serta meminimalkan peluang terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan anggaran. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang dijalankan oleh instansi pemerintah.

Selain itu, akuntabilitas keuangan meningkatkan kepercayaan publik

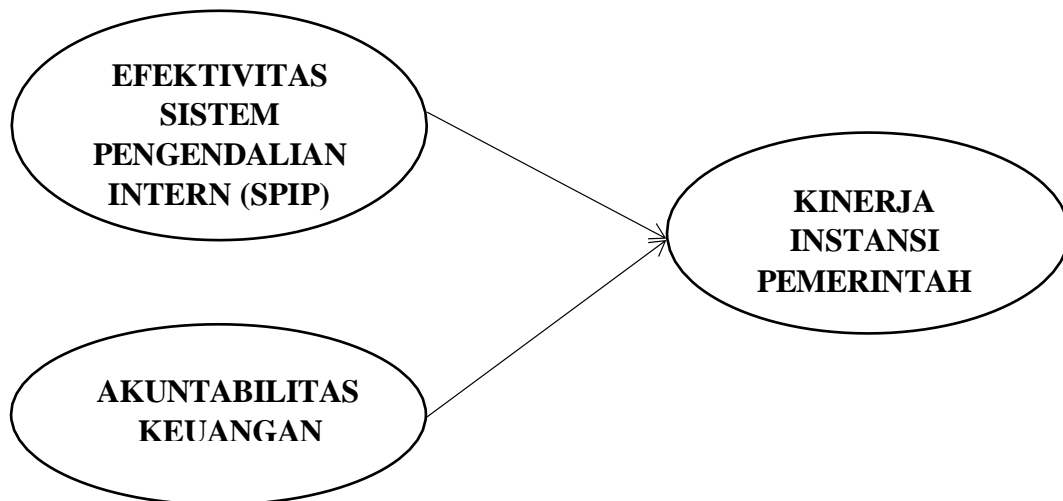
terhadap instansi, menciptakan budaya kerja yang transparan, dan memperkuat tata kelola pemerintahan. Ketika pertanggungjawaban keuangan dilakukan dengan benar, organisasi akan memiliki dasar yang kuat untuk melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kerja secara lebih baik, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Nugroho (2024) pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Semarang menunjukkan bahwa akuntabilitas keuangan bersama dengan Efektivitas Sistem Pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja OPD. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa transparansi dan pertanggungjawaban dalam pengelolaan keuangan mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara simultan.

Selanjutnya, Rini Anggraini (2025) dalam penelitiannya pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Bandar Lampung menemukan bahwa akuntabilitas keuangan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan keuangan yang akuntabel tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kepercayaan publik dan kinerja aparatur pemerintah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah, karena pengelolaan anggaran yang transparan, terukur, dan sesuai ketentuan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan pemaparan di atas, berikut adalah Hipotesis Penelitian yang dibuat oleh penulis, yang terdapat pada penelitian ini.

1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
2. Akuntabilitas Keuangan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menggambarkan, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Akuntabilitas Keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah. Metode deskriptif digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dan menggambarkan pola hubungan yang terjadi di antara ketiganya. Sementara itu, pendekatan eksplanatori digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung SPIP dan akuntabilitas keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah. (Sugiyono, 2018) Penelitian ini menggunakan metode survei dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner yang disusun untuk mengukur persepsi pegawai terkait penerapan SPIP, tingkat akuntabilitas keuangan, serta capaian kinerja instansi pemerintah. Sebagai penelitian kuantitatif, proses analisis data dilakukan secara sistematis dan objektif dengan bantuan alat statistik untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. (Sugiyono, 2018)

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah: (Sugiyono, 2018) Dalam penelitian ini penulis meneliti menggunakan variabel dependen yakni Kinerja Instansi Pemerintah sebagai (Y) dan variabel independen, yaitu Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai ( $X_1$ ) dan Akuntabilitas Keuangan sebagai ( $X_2$ ).

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Penelitian**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<b>Kinerja Instansi Pemerintah (Y)</b>	Kinerja adalah tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Mangkunegara A.A., (2017)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian.  Mangkunegara A.A., (2017)	<b>Ordinal</b>
<b>Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X<sub>1</sub>)</b>	Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah mekanisme, kebijakan, dan prosedur yang diterapkan oleh pemerintah untuk memastikan pengelolaan sumber daya negara berjalan efektif, efisien, akuntabel, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. (COSO, 2021)	1. Lingkungan Pengendalian 2. Penilaian Risiko 3. Kegiatan Pengendalian 4. Informasi dan Komunikasi 5. Pemantauan (Monitoring)  (COSO, 2021)	<b>Ordinal</b>
<b>Akuntabilitas Keuangan (X<sub>2</sub>)</b>	Akuntabilitas Keuangan adalah kewajiban pemerintah atau instansi untuk melaporkan, mempertanggungjawabkan, dan mengelola penggunaan dana publik secara transparan, tepat, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedarmayanti (2016)	1. Kepatuhan terhadap Standar Akuntansi Pemerintahan 2. Transparansi Laporan Keuangan 3. Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan 4. Efektivitas Penggunaan Anggaran 5. Pertanggungjawaban Pengelolaan Dana Publik Sedarmayanti (2016)	<b>Ordinal</b>

**3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Proses pelaksanaan penelitian ini di lakukan di wilayah OPD Kota Medan. Di sisi lain, waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yang dilaksanakan dari bulan Desember 2025 hingga bulan Februari 2026.

**Tabel 3.2**  
**Rencana Kegiatan**

No	Kegiatan	Waktu Kegiatan																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Observasi Awal																								



**Tabel 3.3**  
**Proporsi Sampel Penelitian**

No	Nama Organisasi Pemerintahan
1	Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran
2	Dinas Sosial
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan
4	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB
5	Dinas Pemuda dan Olahraga
6	Dinas Pertanian dan Perikanan
7	Dinas Perdagangan
8	Dinas Perindustrian
9	Dinas Ketahanan Pangan
10	Dinas Koperasi dan UMKM
11	Dinas Kesehatan
12	Dinas Kebersihan dan Pertamanan
13	Dinas Pariwisata
14	Dinas Kebudayaan
15	Dinas Peumahan dan Pemukiman
16	Dinas Perhubungan
17	Dinas Lingkungan Hidup
18	Dinas Pendidikan
19	Dinas Ketenagakerjaan
20	Dinas Pekerjaan Umum
21	Dinas Perpustakaan
22	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
23	Dinas Penanaman Modal dan PTSP

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Data Primer (Kuesioner)

Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan langsung dari responden, yaitu pegawai yang bekerja di OPD Kota Medan, dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner dirancang secara struktural untuk mengukur variabel-variabel utama dalam penelitian, yaitu lingkungan kerja, penempatan Sumber Daya Manusia, kepuasan kerja, dan kinerja instansi pemerintah. (Sugiyono, 2018)

Setiap item dalam kuesioner dibuat berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan kerangka teori dan hasil penelitian terdahulu. Kuesioner ini menggunakan Skala Likert 5 poin, penilaian Sangat Memadai, Memadai, Kurang Memadai, Tidak Memadai, Sangat Tidak Memadai. Skala ini digunakan untuk

mengetahui sejauh mana pelaksanaan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) variabel tersebut di instansi pemerintah. Sedangkan penilaian Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik. (Sugiyono, 2018) Skala pengukuran ini bertujuan untuk menilai sejauh mana instansi pemerintah telah melaksanakan Akuntabilitas Keuangan secara transparan, tepat waktu dan sesuai dengan peraturan perundang undangan. Untuk penilaian Sangat Berhasil, Berhasil, Kurang Berhasil, Tidak Berhasil, Sangat Tidak Berhasil. Skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja instansi pemerintahan. Proses pengumpulan data primer juga dilakukan dengan metode survei, di mana kuesioner disebarakan secara langsung atau melalui platform digital kepada responden yang telah dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji coba (pilot test) pada sejumlah kecil responden untuk memastikan kejelasan pertanyaan dan validitas instrumen. Setelah data terkumpul, kuesioner diperiksa untuk memastikan tidak ada data yang hilang atau tidak lengkap, sehingga data yang dianalisis adalah data penelitian yang bersifat valid dan akurat.

**Tabel 3.4 Skala Pengukuran**

<b>Keterangan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Memadai	Sangat Baik	Sangat Berhasil	5
Memadai	Baik	Berhasil	4
Kurang Memadai	Kurang Baik	Kurang Berhasil	3
Tidak Memadai	Tidak Baik	Tidak Berhasil	2
Sangat Tidak Memadai	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Berhasil	1

Skala Likert digunakan agar responden dapat menilai secara langsung sejauh mana masing-masing variabel telah berjalan dan memberikan hasil yang dirasakan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. (Sugiyono, 2018)

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabilitas tidaknya maka diuji

dengan validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Mengkorelasikan skor item angket dengan totalnya adalah cara untuk menguji validitas. (Sugiyono, 2018)

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$r^{xy}$  = Item Instrument variabel dengan totalnya.

$x$  = Jumlah butir pertanyaan

$y$  = Skor total pertanyaan

$n$  = Jumlah Sampel

Adapun kriteria pengujian menurut (Juliandi et al., 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ ) >  $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- b. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ ) <  $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat/benar untuk

mangukur variabel. Jika hasilnya valid, berarti instrumen yang digunakan adalah instrumen yang tepat/benar, sehingga data yang dikumpulkan dari instrumen tersebut. Juga merupakan data yang benar/tepat sebagai bahan analisis data selanjutnya. Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah darisetiap skor butir pertanyaan. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3. 5 Uji Validitas**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	
Kinerja Instansi Pemerintah	Y1	0,623	0,361	Valid
	Y2	0,560	0,361	Valid
	Y3	0,555	0,361	Valid
	Y4	0,622	0,361	Valid
	Y5	0,401	0,361	Valid
	Y6	0,622	0,361	Valid
	Y7	0,683	0,361	Valid
	Y8	0,632	0,361	Valid
	Y9	0,564	0,361	Valid
	Y10	0,504	0,361	Valid
Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	X1.1	0,751	0,361	Valid
	X1.2	0,445	0,361	Valid
	X1.3	0,693	0,361	Valid
	X1.4	0,570	0,361	Valid
	X1.5	0,542	0,361	Valid
	X1.6	0,721	0,361	Valid
	X1.7	0,604	0,361	Valid
	X1.8	0,629	0,361	Valid
	X1.9	0,555	0,361	Valid
	X1.10	0,564	0,361	Valid
	X1.11	0,487	0,361	Valid
Akuntabilitas Keuangan	X2.1	0,800	0,361	Valid
	X2.2	0,393	0,361	Valid
	X2.3	0,841	0,361	Valid
	X2.4	0,384	0,361	Valid
	X2.5	0,824	0,361	Valid
	X2.6	0,848	0,361	Valid
	X2.7	0,855	0,361	Valid
	X2.8	0,577	0,361	Valid

1. Nilai validitas untuk kinerja Instansi Pemerintah lebih besar dari nilai r tabel yakni 0,361 maka semua indikator pada variabel Kinerja Instansi Pemerintah dinyatakan valid.
2. Nilai validitas Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) lebih besar dari r tabel yakni 0,361 maka semua indikator pada variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dinyatakan valid.
3. Nilai validitas Akuntabilitas Keuangan lebih besar dari r tabel yakni 0,361 maka semua indikator pada variabel Akuntabilitas Keuangan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2008). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_{11}$  mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali (2008) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right] \quad (\text{Juliandi \& Irfan, 2013})$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil  $\text{Alpha} > 0,60$  hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

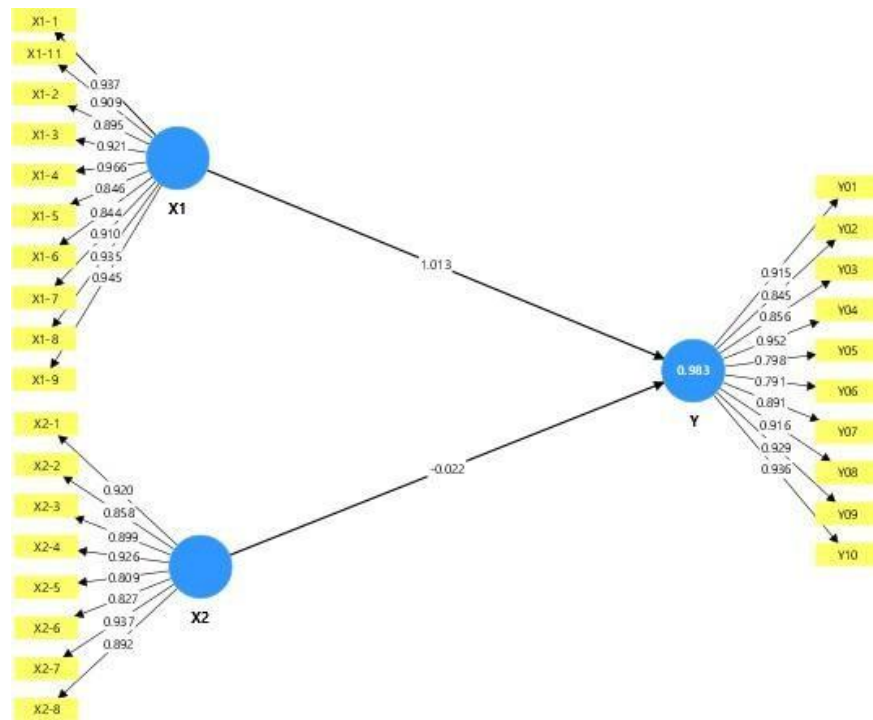
No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Instansi Pemerintah	0,743	Reliabilitas Baik
2	Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	0,750	Reliabilitas Baik
3	Akuntabilitas Keuangan	0,764	Reliabilitas Baik

1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) memiliki nilai reabilitas sebesar  $0,750 > 0,600$  maka variabel Efektivitas Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah reliabel.
2. Akuntabilitas Keuangan memiliki nilai reabilitas sebesar  $0,764 > 0,600$  maka variabel Akuntabilitas Keuangan adalah reliabel.
3. Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai reabilitas sebesar  $0,743 > 0,600$  maka variabel Kinerja Instansi Pemerintah adalah reliabel.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis yakni *partial least square – structural model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi) Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan. (Ghozali & Latan 2015).

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh menguji hubungan kausal antarvariabel, yaitu lingkungan kerja, penempatan Sumber Daya Manusia, kepuasan kerja, dan kinerja instansi pemerintah di perusahaan OPD Kota Medan. analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. (Ghozali & Latan 2015).



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Menurut Musli and Pratama (2022) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (Outer Model), yakni
  - a. Validitas konvergen (Convergent Validitas) ;
  - b. Realibilitas dan validitas konstruk (Construct Realibilitas And Validity);
  - c. Validitas diskriminan (Discriminant Validiry).
2. Analisis model struktural (Inner Model), yakni
  - a. Koefisien determinasi (R-Square);
  - b. F-square; dan
  - c. Pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang di dapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut : kategori pertama, adalah weight estimate yang

digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (Path Estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (Loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

- a. menghasilkan weight estimate
- b. menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model
- c. menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

### **3.5.1 Analisis Outer Model**

Outer model atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. Outer model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghazali dan Latan (2020:68) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability (cronbach's alpha)*.

#### *1. Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

## 2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. (Ghozali & Latan 2015).

## 3. *Composite Realibility (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Akan tetapi penggunaan Cronbach's Alpha akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. (Ghozali & Latan 2015).

**Tabel 3.5**  
**Rule of Thumb Outer Model**

<b>Kriteria</b>	<b>Parameter</b>	<b>Rule of Thumb</b>
<i>Convergent Validity</i>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70
	<i>Average Variance Extracted</i>	> 0.50
	(AVE)	
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Cross Loading</i>	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpha</i>	> 0.70
	<i>Composite Reliability</i>	> 0.70

### 3.5.2 Analisis Inner Model

Menurut Ghozali dan Latan (2020:73), *Inner model* atau model struktural

menggambarkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan substansi teori. *Inner model* merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten.

### **3.5.3 Uji Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan awal atau perkiraan yang perlu diverifikasi melalui bukti empiris yang dikumpulkan selama proses penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai kompas yang mengarahkan peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan tanggapan temporer atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam format yang diperlukan. Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan tanggapan temporer atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam format interogatif. Disebut temporer karena jawaban tersebut masih berbasis pada kerangka teoritis yang sesuai, belum dilandasi oleh temuan empiris yang dihimpun melalui proses pengumpulan data. Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

### **3.5.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural**

Hubungan antar variabel dalam satu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

### **3.5.5 Uji Kecocokan (Testinh Fit)**

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model, dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-

*square*, *Q-square* dan *path coefficient* (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikan untuk menguji nilai signifikan hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

#### **3.5.5.1 R-Square ( $R^2$ )**

Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linier yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Kriteria  $R^2$  terdiri dari tiga klasifikasi yaitu nilai  $R^2$  0.67 (substansial), 0.33 (sedang / moderate) dan 0.19 (lemah). Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif (Pratama, 2017).

#### **3.5.5.2 Path Coefficient Test**

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai *path coefficient* lebih dari 0,01. Serta hubungan antar variabel laten dikatakan signifikan jika *path coefficient* pada level 0,050. (Ghozali & Latan 2015).

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan yang merupakan bagian dari pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di berbagai bidang sesuai dengan kewenangan daerah. Kota Medan merupakan ibu kota Provinsi Sumatera Utara dan menjadi salah satu kota terbesar di Indonesia yang memiliki peran penting dalam kegiatan pemerintahan, ekonomi, dan pelayanan publik. Sebagai pusat pemerintahan daerah, berbagai OPD di Kota Medan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan program pembangunan, pelayanan masyarakat, serta pengelolaan keuangan daerah secara efektif, transparan, dan akuntabel.

Dinas sebagai bagian dari OPD berfungsi melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam konteks pemerintah Kota Medan, terdapat sejumlah dinas yang berperan penting dalam mendukung pembangunan dan pelayanan publik seperti:

1. Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran
2. Dinas Sosial
3. Dinas Pemberdayaan Perempuan
4. Dinas Pengendalian Penduduk dan KB
5. Dinas Pemuda dan Olahraga
6. Dinas Pertanian dan Perikanan
7. Dinas Perdagangan

8. Dinas Perindustrian
9. Dinas Ketahanan Pangan
10. Dinas Koperasi dan UMKM
11. Dinas Kesehatan
12. Dinas Kebersihan dan Pertamanan
13. Dinas Pariwisata
14. Dinas Kebudayaan
15. Dinas Perumahan dan Pemukiman
16. Dinas Perhubungan
17. Dinas Lingkungan Hidup
18. Dinas Pendidikan
19. Dinas Ketenagakerjaan
20. Dinas Pekerjaan Umum
21. Dinas Perpustakaan
22. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
23. Dinas Penanaman Modal dan PTSP

Dinas-dinas ini memiliki tugas, fungsi dan program kerja yang berbeda sesuai bidangnya, namun semuanya memiliki kesamaan dalam hal tanggung jawab pengelolaan anggaran, menerapkan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) sebagai upaya untuk memastikan bahwa pengelolaan keuangan daerah berjalan secara tertib, efisien, dan sesuai dengan peraturan perundang undangan. Penerapan SPIP serta akuntabilitas keuangan sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada OPD di Kota Medan untuk menganalisis bagaimana

pengaruh efektivitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan akuntabilitas keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat.

#### **4.1.2 Tingkat pengembalian kuesioner**

Pada penelitian ini, kuesioner disebarakan kepada 69 responden yang berasal dari 23 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Medan. Setiap OPD diwakili oleh 3 orang responden yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan dan penerapan SPIP.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, seluruh kuesioner yang disebarakan kepada responden berhasil dikembalikan secara lengkap. Dengan demikian, tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini mencapai 100%, sehingga seluruh data dapat digunakan dalam proses analisis. Tingginya tingkat pengembalian ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dari masing-masing dinas sangat baik, serta mencerminkan bahwa proses pengumpulan data berjalan dengan efektif dan sesuai dengan rencana penelitian.

#### **4.1.3 Demografi Responden**

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 69 orang, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan yang berjumlah 23 Dinas. Setiap OPD dipilih 3 orang responden, yaitu pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam penerapan SPIP serta pengelolaan dan akuntabilitas keuangan, seperti Penatausahaan Keuangan, bendahara, dan staf keuangan. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan seluruh OPD di Kota Medan sebagai sampel representatif.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, Akuntabilitas Keuangan, dan kinerja instansi pemerintah. Adapun demografi responden sebagai berikut:

#### 4.1.3.1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

##### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	62,16%
2	Perempuan	26	37,84%
	<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data olahan (2026)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa dari 69 orang responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 43 orang (62,16%), sedangkan perempuan berjumlah 26 orang (37,84%). Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi pegawai laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan dibandingkan perempuan, meskipun kedua jenis kelamin tetap terwakili secara proporsional dalam sampel. Dengan demikian, analisis selanjutnya mencakup kontribusi dari kedua kelompok jenis kelamin tersebut.

#### 4.1.3.2 Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2 Umur Responden**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	30	43,24%
2	26-41 tahun	26	37,84%
3	42-60 tahun	13	18,92%
	<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa dari 69 orang responden, kelompok usia 18–25 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 30 orang (43,24%). Selanjutnya, kelompok usia 26–41 tahun berjumlah 26 orang (37,84%), dan kelompok usia 42–60 tahun sebanyak 13 orang (18,92%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia muda hingga dewasa awal, sehingga perspektif dan pengalaman kerja yang diperoleh dari sampel sebagian besar berasal dari pegawai dengan usia produktif.

#### 4.1.3.3 Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	35	51,35%
2	D-3	22	32,43%
3	S-1	11	16,22%
	<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,00%</b>

Sumber: Data Penelitian (2026)

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa dari 69 orang responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 35 orang (51,35%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan D-3 berjumlah 22 orang (32,43%), sedangkan yang memiliki pendidikan S-1 sebanyak 11 orang (16,22%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan yang menjadi sampel memiliki latar belakang pendidikan menengah, dengan proporsi lebih kecil dari tingkat pendidikan perguruan tinggi.

#### 4.1.4 Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri 3 variabel yaitu Kinerja Instansi Pemerintah (Y), Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) ( $X^1$ ) dan Akuntabilitas Keuangan ( $X^2$ ). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan

opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Prinsip kategorisasi dilakukan menurut (Sugiyono,2019) yaitu berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang di inginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

Rentang Skor Kategori= Skor Maksimun-Skor Minimum Jumlah Kategori

Sehingga Interval Kategorinya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Pedoman Interval Kategorinya yaitu sebagai berikut:**

<b>Interval Kuesioner</b>	<b>Kategori</b>		
81-100	Sangat Memadai	Sangat Baik	Sangat Berhasil
61-80	Memadai	Baik	Berhasil
41-60	Kurang Memadai	Kurang Baik	Kurang Berhasil
21-40	Tidak Memadai	Tidak Baik	Tidak Berhasil
0-20	Tidak Sangat Memadai	Tidak Sangat Baik	Tidak Sangat Berhasil

Setelah diperoleh kategorisasi rata-rata responden, maka dapat dijelaskan interpretasi atas anggapan responden tersebut pada setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### **4.1.4.1 Deskripsi Variabel Kinerja Instansi Pemerintah**

Variabel Kinerja Instansi Pemerintah (Y) dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan yang terdiri dari 5 indikator, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan anggaran, dan kemandirian dalam bekerja, dengan total 10 pernyataan dalam kuesioner.

Penyusunan pernyataan tersebut disesuaikan dengan masing-masing indikator agar dapat menggambarkan kondisi kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan secara menyeluruh. Berdasarkan

penyebaran angket kepada pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, diperoleh nilai frekuensi jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada variabel Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis.

**Tabel 4.5**  
**Variabel Kinerja instansi pemerintah (Y)**

No.	Pernyataan		SB	B	KB	TB	TSB	Total Skor	Rata Rata	Kategori
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.	F	14	22	9	18	6	69	-	
		%	20,29	31,88	13,04	26,09	8,70		-	
		Skor	70	88	27	36	6	227	3,29	Baik
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	F	17	17	11	19	5	69	-	
		%	24,64	24,64	15,94	27,54	7,25		-	
		Skor	85	68	33	38	5	229	3,26	Baik
3	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	F	12	24	82	20	5	69	-	
		%	17,39	34,78	11,59	28,99	7,25		-	
		Skor	60	96	24	40	5	225	3,26	Baik
4	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.	F	14	21	8	20	6	69	-	
		%	20,29	30,43	11,59	28,99	8,70		-	
		Skor	70	84	24	40	6	224	3,25	Baik
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	F	10	20	13	18	8	69	-	
		%	14,49	28,99	18,84	26,09	11,59		-	
		Skor	50	80	39	36	8	213	3,09	Baik

6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas	F	13	20	16	16	4	69	-	
		%	18,84	28,99	23,19	23,19	5,80		-	
		Skor	65	80	48	32	4	229	3,32	Baik
7	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.	F	13	22	10	18	6	69	-	
		%	18,84	31,88	14,49	26,09	8,70		-	
		Skor	65	88	30	36	6	225	3,26	Baik
8	Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dalam bekerja.	F	15	22	9	18	5	69	-	
		%	21,74	31,88	13,04	26,09	7,25		-	
		Skor	75	88	27	36	5	231	3,35	Baik
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu	F	14	21	6	20	8	69	-	
		%	20,29	30,43	8,70	28,99	11,59		-	
	bergantung pada bantuan orang lain.	Skor	70	84	18	40	8	220	3,19	Baik
10	Saya dapat mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	F	13	25	6	20	5	69	-	
		%	18,84	36,23	8,70	28,99	7,25		-	
		Skor	65	100	18	40	5	228	3,30	Baik
Total Rata-Rata Skor									3,26	Baik

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Berhasil. Dengan skor rata-rata yang paling tinggi yaitu 3,35 dengan pernyataan “Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang secara efektif dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja yang dilakukan telah berjalan dengan baik sesuai

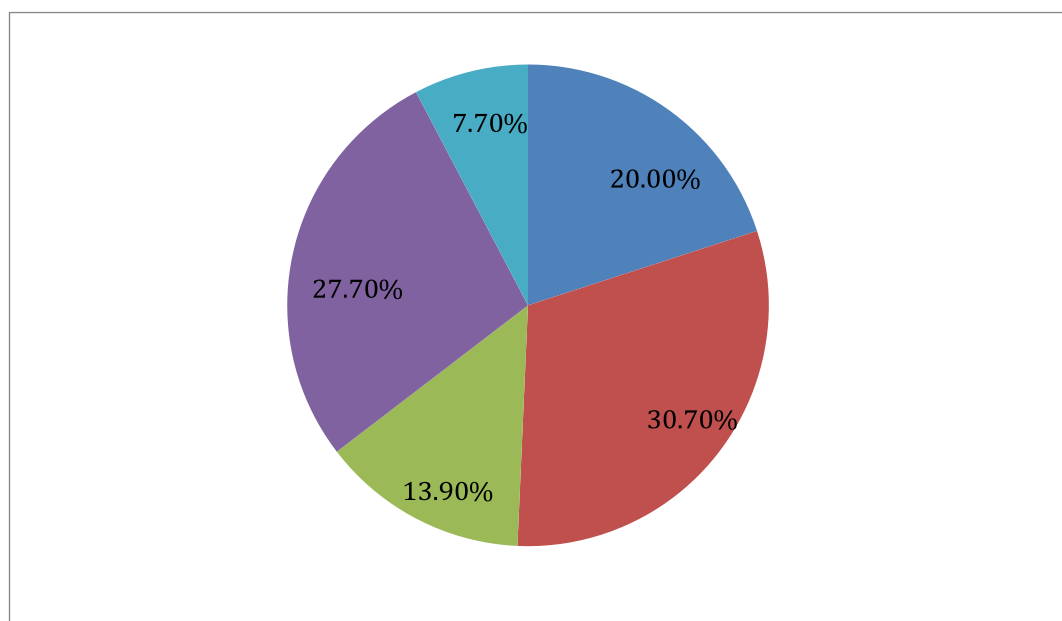
dengan indikator yang ditetapkan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” yaitu 3,09 yang berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebesar 3,26 dan berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar hasil yang dicapai dapat lebih optimal.

Selanjutnya, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi jawaban responden, hasil tersebut juga disajikan dalam bentuk diagram berikut, sehingga dapat mempermudah dalam melihat perbandingan persentase pada setiap kategori jawaban serta mengetahui kategori jawaban yang paling dominan.

#### Kinerja Instansi Pemerintah

■ SB ■ B ■ KB ■ TB ■ STB



#### **Gambar 4.1 Persentase Jawaban Kinerja Instansi Pemerintah**

Berdasarkan diagram distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Instansi Pemerintah, terlihat bahwa kategori jawaban yang paling dominan adalah “Berhasil (B)” sebesar 30,70%, diikuti oleh kategori “Tidak Berhasil (TB)” sebesar 27,70%, kemudian “Sangat Berhasil (SB)” sebesar 20%, “Kurang Berhasil (KB)” sebesar 13,90%, dan “Sangat Tidak Berhasil (STB)” sebesar 7,70%.

Dominannya jawaban pada kategori “Baik (B)” menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kinerja instansi pemerintah sudah berjalan dengan baik. Namun, masih cukup tingginya persentase pada kategori “Tidak Berhasil (TB)” mengindikasikan bahwa terdapat responden yang menilai pelaksanaan kinerja belum sepenuhnya mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja instansi pemerintah pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan berada dalam kategori baik, namun masih perlu adanya peningkatan agar pelaksanaannya dapat lebih optimal.

#### **4.1.4.2 Deskripsi Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)**

Variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan yang terdiri dari 5 indikator, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, pemantauan .serta pemantaun. Setiap indikator diukur menggunakan beberapa butir pernyataan, sehingga total terdapat 11 pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).

Penyusunan pernyataan tersebut disesuaikan dengan masing-masing indikator agar dapat menggambarkan kondisi penerapan sistem pengendalian intern pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan secara menyeluruh. Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, diperoleh nilai frekuensi jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis.

**Tabel 4.6**

**Variabel Efektivitas Sistem pengendalian intern pemerintah (X1)**

No.	Pernyataan		SM	M	KM	TM	STM	Total Skor	Rata Rata	Kategori
1	Pimpinan organisasi berupaya menanamkan nilai kejujuran dan etika kerja kepada seluruh pegawai.	F	15	22	6	19	7	69	-	
		%	21,74	31,88	8,70	27,54	10,14		-	
		Skor	75	88	18	38	7	226	3,28	Baik
2	Struktur organisasi telah ditetapkan secara jelas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing unit kerja.	F	15	21	9	9	5	69	-	
		%	21,74	30,43	13,04	27,54	7,25		-	
		Skor	75	84	27	38	5	229	3,32	Baik
3	Pembagian tugas dan tanggung jawab telah dipahami dengan baik oleh seluruh pegawai.	F	14	22	8	19	6	69	-	
		%	20,29	31,88	11,59	27,54	8,70		-	
		Skor	70	88	24	38	6	226	3,28	Baik
	Organisasi secara berkala	F	14	22	7	19	7	69	-	

4	mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan.									
		%	20,29	31,88	10,14	27,54	10,14		-	
		Skor	70	88	21	38	7	224	3,25	Baik
5	Risiko yang telah diidentifikasi dianalisis untuk menentukan tingkat dampak dan kemungkinan terjadinya.	F	10	19	13	18	9	69	-	
		%	14,49	27,54	18,84	26,09	13,04		-	
		Skor	50	76	39	36	9	210	3,04	Baik
6	Setiap transaksi penting harus mendapatkan otorisasi dari pihak yang berwenang.	F	12	20	16	16	5	69	-	
		%	17,39	28,99	23,19	23,19	7,25		-	
		Skor	60	80	48	32	5	225	3,26	Baik
7	Terdapat pemisahan tugas yang memadai untuk mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan.	F	13	21	9	20	6	69	-	
		%	18,84	30,43	13,04	28,99	8,70		-	
		Skor	65	84	27	40	6	222	3,22	Baik
8	Informasi yang dibutuhkan pegawai tersedia secara tepat waktu dan akurat.	F	15	23	8	18	5	69	-	
		%	21,74	33,33	11,59	26,09	7,25		-	
		Skor	75	92	24	36	5	232	3,36	Baik
9	Saluran komunikasi internal memungkinkan pegawai menyampaikan informasi atau permasalahan	F	13	22	7	19	8	69	-	
		%	18,84	31,88	10,14	27,54	11,59		-	

	dengan jelas.	Skor	65	88	21	38	8	220	3,19	Baik
10	Pelaksanaan Efektivitas Sistem Pengendalian internal dievaluasi secara berkala oleh manajemen.	F	14	24	6	20	5	69	-	
%		20,29	34,78	8,70	28,99	7,25		-		
Skor		70	96	18	40	5	229	3,32	Baik	

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Sangat Memadai. Dengan skor rata-rata yang paling tinggi yaitu 3,36 dengan pernyataan “Informasi yang dibutuhkan pegawai tersedia secara tepat waktu dan akurat”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang dilakukan telah berjalan dengan baik sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Risiko yang telah diidentifikasi dianalisis untuk menentukan tingkat dampak dan kemungkinan terjadi” yaitu 3,04 yang berada pada kategori baik. Namun menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

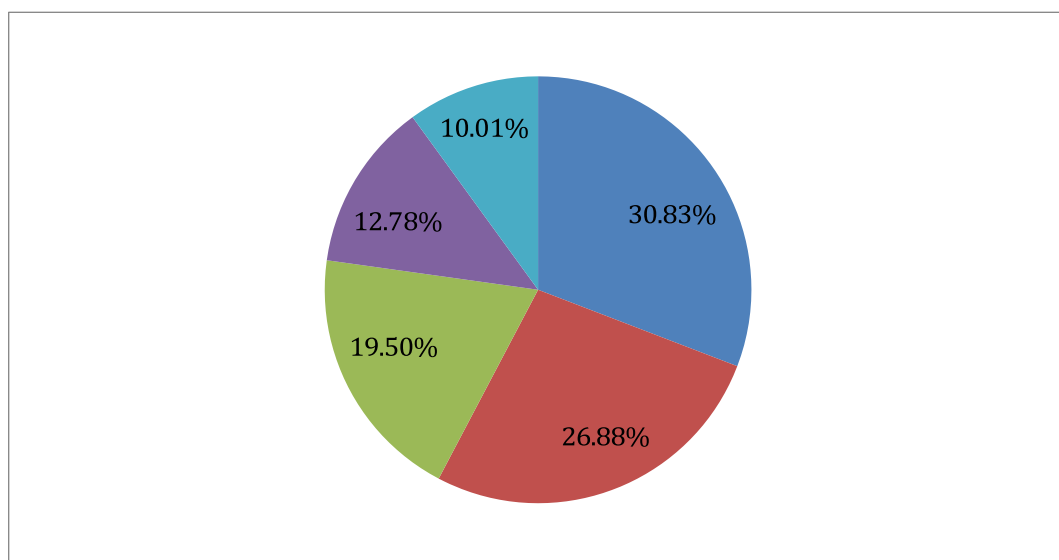
Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah sebesar 3,25 dan berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar hasil yang dicapai dapat lebih optimal. Hasil ini juga

mencerminkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap penerapan SPIP yang telah dilaksanakan, serta menunjukkan adanya konsistensi dalam pelaksanaan pengendalian intern di lingkungan organisasi.

Selanjutnya, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi jawaban responden, hasil tersebut juga disajikan dalam bentuk diagram berikut, sehingga dapat mempermudah dalam melihat perbandingan persentase pada setiap kategori jawaban serta mengetahui kategori jawaban yang paling dominan.

#### Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

■ SM ■ M ■ KM ■ TM ■ STM



**Gambar 4.2** Persentase Jawaban Efektivitas Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP)

Berdasarkan diagram distribusi jawaban responden terhadap variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), terlihat bahwa kategori jawaban yang paling dominan adalah “Sangat Memadai (SM)” sebesar 30,83%,

diikuti oleh kategori “Memadai (M)” sebesar 26,88%, kemudian “Kurang Memadai (KM)” sebesar 19,80%, “Tidak Memadai (TM)” sebesar 12,78%, dan “Sangat Tidak Memadai (STM)” sebesar 10,01%.

Dominannya jawaban pada kategori “Sangat Memadai (SM)” menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa kinerja instansi pemerintah sudah berjalan dengan baik. Namun, masih cukup tingginya persentase pada kategori “Tidak Memadai (TM)” mengindikasikan bahwa terdapat responden yang menilai pelaksanaan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) belum sepenuhnya mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan berada dalam kategori baik, namun masih perlu adanya peningkatan agar pelaksanaannya dapat lebih optimal.

#### **4.1.4.3 Deskripsi Variabel Akuntabilitas Keuangan (X2)**

Variabel Akuntabilitas Keuangan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan yang terdiri dari 5 indikator, yaitu kepatuhan terhadap standar akuntansi pemerintah, transparansi laporan keuangan, ketepatan waktu penyampaian laporan, efektivitas penggunaan anggaran, dan pertanggungjawaban pengelolaan dana publik. Setiap indikator diukur menggunakan beberapa butir pernyataan, sehingga total terdapat 8 pernyataan dalam kuesioner untuk mengukur variabel Akuntabilitas Keuangan.

Penyusunan pernyataan tersebut disesuaikan dengan masing-masing indikator agar dapat menggambarkan kondisi Akuntabilitas Keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan secara menyeluruh dan objektif.

Hal ini bertujuan agar setiap aspek akuntabilitas keuangan dapat terukur dengan baik sesuai dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, diperoleh nilai frekuensi jawaban responden terhadap setiap pernyataan pada variabel Akuntabilitas Keuangan yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam melakukan analisis. Data yang diperoleh tersebut kemudian diolah untuk mengetahui gambaran umum tingkat akuntabilitas keuangan serta untuk mendukung hasil analisis dalam penelitian ini.

**Tabel 4.7**

**Variabel Akuntabilitas Keuangan (X2)**

No.	Pernyataan		SB	B	KB	TB	TSB	Total Skor	Rata-Rata	Kategori
1	Penyusunan laporan keuangan telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan yang berlaku.	F	15	22	6	19	7	69	-	
		%	21,74%	31,88%	8,70%	27,54%	10,14%		-	
		Skor	75	88	18	38	7	226	3,28	Baik
2	Pencatatan dan pelaporan keuangan dilakukan secara konsisten sesuai ketentuan akuntansi pemerintah.	F	15	21	9	19	5	69	-	
		%	21,74%	30,43%	13,04%	27,54%	7,25%		-	
		Skor	75	84	27	38	5	229	3,32	Baik
3	Laporan keuangan dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan mudah.	F	14	22	8	19	6	69	-	
		%	20,29%	31,88%	11,59%	27,54%	8,70%		-	
		Skor	70	88	24	38	6	226	3,28	Baik
4	Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan disampaikan	F	14	22	7	19	7	69	-	
		%	20,29%	31,88%	10,14%	27,54%	10,14%		-	

	secara jelas dan dapat dipahami.	Skor	70	88	21	38	7	224	3,25	Baik
5	Laporan keuangan disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	F	10	19	13	18	9	69	-	
		%	14,49%	27,54%	18,84%	26,09%	13,04%		-	
		Skor	50	76	39	36	9	210	3,04	Baik
6	Tidak terdapat keterlambatan yang signifikan dalam penyampaian laporan keuangan.	F	12	20	16	16	5	69	-	
		%	17,39%	28,99%	23,19%	23,19%	7,25%		-	
		Skor	60	80	48	32	5	225	3,26	Baik
7	Penggunaan anggaran telah sesuai dengan program dan kegiatan yang direncanakan.	F	13	21	9	20	6	69	-	
		%	18,84%	30,43%	13,04%	28,99%	8,70%		-	
8	Anggaran dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.	F	15	23	8	18	5	69	-	
		%	21,74%	33,33%	11,59%	26,09%	7,25%		-	
		Skor	75	92	24	36	5	232	3,36	Baik
Total Skor									3,25	Baik

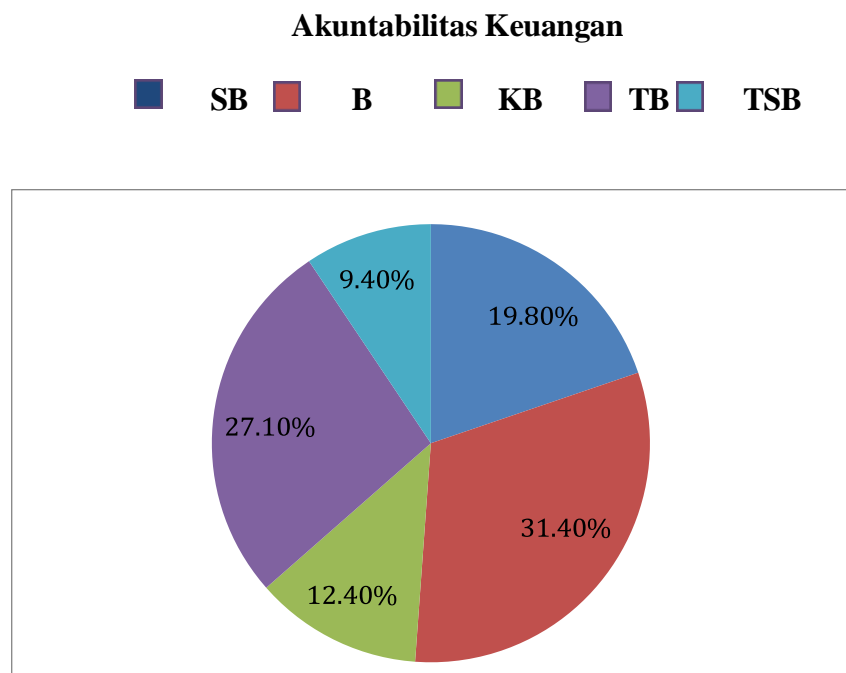
Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa mayoritas jawaban responden dari setiap pernyataan yaitu Baik. Dengan skor rata-rata yang paling tinggi yaitu 3,36 dengan pernyataan “Anggaran dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai Akuntabilitas Keuangan yang dilakukan telah berjalan dengan baik sesuai dengan indikator yang ditetapkan. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Laporan keuangan disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan” yaitu 3,04 yang berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan, rata-rata skor variabel Akuntabilitas Keuangan adalah

sebesar 3,25 dan berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa Akuntabilitas Keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar hasil yang dicapai dapat lebih optimal.

Selanjutnya, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi jawaban responden, hasil tersebut juga disajikan dalam bentuk diagram berikut, sehingga dapat mempermudah dalam melihat perbandingan persentase pada setiap kategori jawaban serta mengetahui kategori jawaban yang paling dominan



**Gambar 4.3 Persentase Jawaban Akuntabilitas Keuangan**

Berdasarkan diagram distribusi jawaban responden terhadap variabel Akuntabilitas Keuangan, terlihat bahwa kategori jawaban yang paling dominan adalah “Baik (B)” sebesar 31,40%, diikuti oleh kategori “Kurang Baik (KB)” sebesar 12,40%, kemudian “Sangat Baik (SB)” sebesar 19,80%, “Tidak Baik (TB)” sebesar 27,10%, dan “Tidak Sangat Memadail (TSB)” sebesar 9,40%.

Dominan jawaban pada kategori “Baik (B)” menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa Akuntabilitas Keuangan sudah berjalan dengan baik. Namun, masih cukup tingginya persentase pada kategori “Tidak Sangat Baik (TB)” mengindikasikan bahwa terdapat responden yang menilai Akuntabilitas Keuangan belum sepenuhnya mencapai hasil yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Keuangan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan berada dalam kategori baik, namun masih perlu adanya peningkatan agar pelaksanaannya dapat lebih optimal.

#### **4.1.5 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

##### **4.1.5.1 Validitas Konvergen**

Validitas Konvergen adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk atau variabel laten saling berkorelasi dan mampu merepresentasikan konsep yang sama. Dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), convergent validity bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian convergent validity umumnya dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE).

Nilai outer loading yang baik adalah di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstruknya. Selain itu, nilai AVE yang disarankan adalah lebih dari 0,50, yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Apabila seluruh indikator memenuhi kriteria tersebut, maka konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

(Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32).

**Tabel 4.8 Validitas Konvergen**

<b>Indikator</b>	<b>Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X1)</b>	<b>Akuntabilitas Keuangan (X2)</b>	<b>Organisasi Perangkat Daerah (Y)</b>
X1-1	0.930		
X1-2	0.895		
X1-3	0.921		
X1-4	0.956		
X1-5	0.846		
X1-6	0.844		
X1-7	0.910		
X1-8	0.935		
X1-9	0.945		
X1-10	0.937		
X1-11	0.909		
X2-1		0.920	
X2-2		0.858	
X2-3		0.899	
X2-4		0.926	
X2-5		0.809	
X2-6		0.827	
X2-7		0.937	
X2-8		0.892	
Y1			0.915
Y2			0.845
Y3			0.856
Y4			0.952
Y5			0.798
Y6			0.791
Y7			0.891
Y8			0.916
Y9			0.929
Y10			0.936

Sumber: SEM PLS (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai outer loading untuk variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) lebih besar dari 0,70 maka semua indikator pada variabel Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)

dinyatakan valid.

2. Nilai outer loading untuk variabel Akuntabilitas Keuangan lebih besar dari 0,70 maka semua indikator pada variabel Akuntabilitas Keuangan dinyatakan valid.
3. Nilai outer loading untuk variabel Kinerja Instansi Pemerintah lebih besar dari 0.70 maka semua indikator pada variabel Kinerja Instansi Pemerintah dinyatakan valid.

#### 4.1.5.2 Analisis Konsistensi Internal

Analisis Konsistensi Internal adalah bentuk reabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan realibel jika nilai reabilitas komposit  $> 0,600$  (Hair Jr et al.,2017).

**Tabel 4.9**

#### Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach 's Alpha	Rho-A	Reliabilitas Komposit	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	0,980	0,981	0,982	0,834
X2. Akuntabilitas Keuangan	0,960	0,962	0,966	0,783
Y. Kinerja Instansi Pemerintah	0,969	0,971	0,973	0,782

Sumber: SEM PLS (2026)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel diatas diperoleh hasil bahwa variabel:

1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,982 > 0,600$  maka variabel Efektivitas

Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah reliabel.

2. Akuntabilitas Keuangan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,966 > 0,600 maka variabel Akuntabilitas Keuangan adalah reliabel.
3. Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,973 > 0,600 maka variabel Kinerja Instansi Pemerintah adalah reliabel.

#### 4.1.6 Analisis Model Struktural ( Inner Model)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar dibawah ini:

##### 4.1.6.1 Koefisien determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R square) bertujuan mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al.,2017).

4. Nilai R Square sebesar 0.75 menunjukkan model PLS yang kuat.
5. R square 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat atau sedang.
6. Nilai R square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.10 R square**

	R square	Adjusted R Square
Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,983	0,982

Sumber: SEM PLS (2026)

Pada tabel diatas diperoleh hasil pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) dan Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Instansi

Pemerintah adalah sebesar 0,983 artinya besaran pengaruh 98,3%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

#### 4.1.6.2 F Square

Pengukuran F-Square atau  $F^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran  $F^2$  (f-square) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Ghozali & Latan,2015).

Kriteria F-Square menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

7. Jika nilai  $F^2 = 0,02$  -> Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
8. Jika nilai  $F^2 = 0,15$ -> Efek yang sedang/ moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
9. Jika nilai  $F^2 = 0,35$  -> Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.11 F Square**

	<b>X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)</b>	<b>X2. Akuntabilitas Keuangan</b>	<b>Y. Kinerja Instansi Pemerintah</b>
<b>X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)</b>			0,926
<b>X2. Akuntabilitas Keuangan</b>			0,001

Sumber: SEM PLS (2026)

Berdasarkan nilai F-square pada Tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa

variabel eksogen Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) terhadap variabel endogen Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai sebesar 0,926 yang menunjukkan efek sangat besar. Hal ini berarti SPIP memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi Kinerja Instansi Pemerintah.

Sementara itu, variabel eksogen Akuntabilitas Keuangan terhadap variabel endogen Kinerja Instansi Pemerintah memiliki nilai sebesar 0,001 yang menunjukkan efek sangat kecil atau dapat diabaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen yang memiliki pengaruh terhadap variabel endogen dalam penelitian ini adalah Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), sedangkan Akuntabilitas Keuangan tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

#### **4.1.7 Pengujian Pengaruh Langsung**

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya ( Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka  $H_0$  ditolak (Pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan)
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka  $H_0$  diterima (

Pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

**Tabel 4.12**

**Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Sampel Asli (O)	Rata Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
<b>X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) -&gt; Y. Kinerja Instansi Pemerintah</b>	<b>1,013</b>	<b>1,016</b>	<b>0,077</b>	<b>13,107</b>	<b>0,000</b>
<b>X2. Akuntabilitas Keuangan -&gt; Y. Kinerja Instansi Pemerintah</b>	<b>0,022</b>	<b>0,025</b>	<b>0,079</b>	<b>0,287</b>	<b>0,781</b>

Sumber: SEM PLS (2026)

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh:

1. Pengaruh langsung Efektivitas Pengendalin Intern Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Instansi Pemerintah mempunyai koefisien jalur sebesar 1,013 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Efektivitas Pengendalin Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Pengaruh langsung Akuntabilitas Keuangan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah mempunyai koefisien jalur sebesar 0,022 yang menunjukkan arah pengaruh positif. Namun, nilai P-Values sebesar 0,781 lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Keuangan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 1,013 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat

dinyatakan bahwa Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan.

Nilai *outer loading* yang paling tinggi pada Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) adalah 0,956 pada X1. 4 yakni organisasi secara berkala mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan. Dan nilai *outer loading* yang paling rendah adalah 0,844 pada X1. 6 yakni setiap transaksi penting harus mendapatkan otoritas dari pihak yg berwenang.

Secara teoritis, sistem pengendalian intern berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang dilaksanakan untuk memberikan keyakinan memadai terhadap tercapainya tujuan organisasi, baik dari aspek keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap perundang-undangan, maupun efektivitas dan efisiensi operasional. Ketika unsur-unsur pengendalian seperti lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan berjalan dengan baik, maka proses kerja dalam instansi menjadi lebih terarah dan terukur. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sistem pengendalian intern pemerintah menjadi faktor penting dalam mendorong terciptanya kinerja instansi pemerintah yang optimal. (Farisi et al., 2020).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Setyawati et al., 2018), (Prayogi et al., 2019), dan (Siswanto, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja instansi pemerintah.

#### **4.2.2 Pengaruh Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,022 (positif), nilai t-statistic sebesar  $0,287 < 1,96$ , serta nilai P-Values sebesar  $0,781 > 0,05$ . Menunjukkan bahwa, hipotesis yang menyatakan bahwa Akuntabilitas Keuangan berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah ditolak.

Nilai outer loading yang paling tinggi pada Akuntabilitas Keuangan adalah 0,937 pada X2.7 yakni penggunaan anggaran telah sesuai dengan program dan kegiatan yang direncanakan. Dan nilai outer loading paling rendah adalah 0,809 pada X2.5 yakni laporan keuangan disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Tidak berpengaruhnya Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Instansi pemerintah dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu, akuntabilitas keuangan cenderung berfokus pada aspek pelaporan dan pertanggungjawaban keuangan, sehingga belum tentu mencerminkan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan yang berhubungan langsung dengan kinerja instansi. Penerapan akuntabilitas keuangan yang baik belum tentu diikuti dengan pemanfaatan informasi keuangan secara optimal dalam pengambilan keputusan, sehingga dampaknya terhadap kinerja tidak signifikan.

Hasil outer loading menunjukkan bahwa indikator pada variabel Akuntabilitas Keuangan memiliki nilai yang tinggi, yang berarti nilai instrumen penelitian sudah valid dan mampu mengukur variabel dengan baik. Namun demikian, meskipun pengukuran variabel sudah baik, hal tersebut tidak menjamin adanya pengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan

bahwa permasalahan bukan terletak pada alat ukur, melainkan pada implementasi akuntabilitas keuangan yang belum optimal. Hal penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017), (Adha et al., 2019), dan (Sinambela & Lestari, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Akuntabilitas Keuangan terhadap kinerja instansi pemerintah.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah, dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem pengendalian intern, maka semakin meningkat pula kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, SPIP menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan.
2. Akuntabilitas Keuangan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Meskipun secara teori akuntabilitas keuangan merupakan bagian penting dari tata kelola pemerintahan yang baik, dalam penelitian ini variabel tersebut belum terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja instansi pemerintah.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat saran yang ingin penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan, disarankan untuk memperbaiki manajemen waktu dan penyusunan laporan keuangan agar tetap relevan sebagai alat pengambilan keputusan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja instansi pemerintah, seperti kualitas

sumber daya manusia, kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem reward dan punishment. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimbudiono, R. S., & Andono, F. A. (2014). Kesiapan sumber daya manusia sub bagian akuntansi pemerintah daerah “XYZ” dan kaitannya dengan pertanggungjawaban keuangan daerah kepada masyarakat: Renungan bagi akuntan pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*, 5(2), 18–30.
- Andini, D., & Yusrawati. (2015). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penetapan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 24(1).
- Cipmawati, M. (2014). Pengaruh penerapan Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah). *Jurnal*.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2021). *Pengendalian internal, Kerangka kerja terintegrasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (4th ed.). Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2017). *Akuntansi sektor publik: Akuntansi keuangan daerah*. Salemba Empat.
- Hanum, Z. (2024). Pengaruh akuntabilitas, time pressure, dan pemahaman sistem informasi terhadap kualitas audit dengan due professional care sebagai variabel intervening. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 8(4), 3501–3512.
- Hanum, Z., & Mahfuz, R. P. (2023). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan kinerja instansi pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 8(4), 3210–3220.
- Hanum, Z., Saragih, Y. P., Azhar, Z., & Antoni, A. (2025). Implementasi metode analytical hierarchy process pada pemilihan pemberian kredit nasabah. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 9(1), 41–47. <https://doi.org/10.33395/remik.v9i1.14244>
- Hasanah, U., & Fadli, M. (2020). Peran SPIP dalam meningkatkan disiplin aparatur pemerintah daerah. *Jurnal Pengawasan dan Audit*, 5(3), 145–157.
- Hidayat, T., & Rahmawati, S. (2021). Akuntabilitas keuangan dan kepercayaan publik pada pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi Publik*, 6(1), 45–59.
- Lubis, H. Z., & Pratiwi, D. (2021). Pengaruh asimetri informasi dan ukuran perusahaan terhadap manajemen laba pada perusahaan properti yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*, 8(2), 235–248.

- Lubis, H. Z., Sari, M., Ramadhany, A., & Brutu, I. R. (2024). Effect of internal audit, internal control, and audit quality on fraud prevention: Evidence from the public sector in Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 40–50. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.04](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.04)
- Manurung, D., Sitompul, A., & Ginting, M. (2022). Determinasi kinerja OPD melalui tata kelola pemerintahan. *Jurnal Kebijakan Daerah*, 9(3), 201–215.
- Nadhira. (2016). *Pengaruh penerapan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) desa, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan Efektivitas Sistem Pengendalian intern pemerintah (SPIP) terhadap kualitas laporan keuangan* (Skripsi). Universitas tidak disebutkan.
- Nafidah, N. (2015). *Pengaruh kinerja pustakawan terhadap kepuasan pemustaka pada Perpustakaan Universitas Indonesia* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nurhayati, L., & Yusuf, M. (2020). Implementasi SPIP dalam meningkatkan pengelolaan risiko pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 18(1), 77–89.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2013 tentang Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 35 Tahun 2017 tentang Pedoman Umum Tata Cara Pelaporan dan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintahan Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 4 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Reviu atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri PAN No. 30 Tahun 1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengawasan Melekat, diperbarui dengan Keputusan Menteri PAN No. KEP/46/M.PAN/2014.
- Peraturan Pemerintah No. 24 Tahun 2015 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah No. 56 Tahun 2015 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2015 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.  
Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2018 tentang Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2016 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- Sari, R., & Pratama, A. (2020). Pengaruh SPIP terhadap efektivitas kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 112–125.

- Simanjuntak, P., & Lubis, F. (2022). Kendala internal dalam peningkatan kinerja OPD. *Jurnal Organisasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 98–111.
- Sinambela, E., Saragih, F., & Sari, E. N. (2018). Analisis struktur APBD dalam meningkatkan pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Sumatera Utara. *EKONOMIKAWAN: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan*, 18(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Udi Kuncoro. (2017). *Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan penerapan sistem informasi manajemen daerah (SIMDA) terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah* (Skripsi). Universitas Lampung.
- Wicaksono, R., & Arif, H. (2023). Integrasi SPIP dan akuntabilitas sebagai upaya peningkatan kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Reformasi Administrasi*, 11(1), 56–70.

# LAMPIRAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN  
PEMERINTAH DAN AKUNTABILITAS KEUANGAN TERHADAP  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA ORGANISASI PERANGKAT  
DAERAH KOTA MEDAN**

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/ Ibu Responden

Organisa Perangkat Daerah (OPD) Kota Medan Ditempat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana Strata-1 (S-1) pada program studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elsa Kartika

NPM : 2205170104

Konsentrasi : Akuntansi Sektor Publik

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas Sistem Pengendalian Intern (SPIP) dan Akuntabilitas Keuangan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Medan”. Untuk itu, besar harapan saya agar Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia untuk mengisi kuesioner, sehingga jawaban yang didapatkan dari hasil kuisisioner ini dapat memberikan informasi guna melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian.

Penelitian ini sama sekali tidak akan menimbulkan kerugian bagi Bapak/Ibu/Saudara/I. Semua informasi yang dihasilkan dari penelitian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya. Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I dalam pengisian kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

Medan, 2026

Hormat Saya

Elsa Kartika

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Nama OPD :
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

### KETERANGAN

- SM : Sangat Memadai  
M : Memadai  
KM : Kurang Memadai  
TM : Tidak Memadai  
STM : Sangat Tidak Memadai

### KETERANGAN

- SB : Sangat Baik  
B : Baik  
KB : Kurang Baik  
TB : Tidak Baik  
STB : Sangat Tidak Baik

### KETERANGAN

- SB : Sangat Berhasil  
B : Berhasil  
KB : Kurang Berhasil  
TB : Tidak Berhasil  
STB : Sangat Tidak Berhasil

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

**Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X<sub>1</sub>)**

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SM	M	KM	TM	STM
1	Pimpinan organisasi berupaya menanamkan nilai kejujuran dan etika kerja kepada seluruh pegawai.					
2	Struktur organisasi telah ditetapkan secara jelas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing unit kerja.					
3	Pembagian tugas dan tanggung jawab telah dipahami dengan baik oleh seluruh pegawai.					
4	Organisasi secara berkala mengidentifikasi risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan.					
5	Risiko yang telah diidentifikasi dianalisis untuk menentukan tingkat dampak dan kemungkinan terjadinya.					
6	Setiap transaksi penting harus mendapatkan otorisasi dari pihak yang berwenang.					
7	Terdapat pemisahan tugas yang memadai untuk mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan.					
8	Informasi yang dibutuhkan pegawai tersedia secara tepat waktu dan akurat.					

9	Saluran komunikasi internal memungkinkan pegawai menyampaikan informasi atau permasalahan dengan jelas.					
10	Pelaksanaan Efektivitas Sistem Pengendalian internal dievaluasi secara berkala oleh manajemen.					
11	Temuan hasil pengawasan ditindaklanjuti untuk perbaikan sistem dan prosedur kerja.					

### Akuntabilitas Keuangan (X<sub>2</sub>)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Penyusunan laporan keuangan telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan yang berlaku.					
2	Pencatatan dan pelaporan keuangan dilakukan secara konsisten sesuai ketentuan akuntansi pemerintah.					
3	Laporan keuangan dapat diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan mudah.					
4	Informasi yang disajikan dalam laporan keuangan disampaikan secara jelas dan dapat dipahami.					
5	Laporan keuangan disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
6	Tidak terdapat keterlambatan yang signifikan dalam penyampaian laporan keuangan.					
7	Penggunaan anggaran telah sesuai dengan program dan kegiatan yang direncanakan.					
8	Anggaran dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.					

**Kinerja Instansi Pemerintah (Y)**

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SB	B	KB	TB	STB
1	Hasil pekerjaan yang saya lakukan memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
4	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik.					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.					
7	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.					
8	Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dalam bekerja.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada bantuan orang lain.					
10	Saya dapat mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.					



40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2
59	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3
60	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2
61	2	2	5	2	2	3	3	2	2	2	2
62	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
63	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5
66	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
67	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
69	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	5



39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	3	2	2	2	2	2	2
50	3	3	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	3	5	5	5
52	2	2	2	2	2	2	2	2
53	5	5	5	5	5	5	5	5
54	1	3	1	1	1	1	1	1
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	2	2	4	2
59	5	5	3	3	3	4	3	3
60	3	5	2	2	2	2	3	2
61	2	2	5	2	2	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	2	4
63	3	5	5	5	5	5	3	5
64	2	2	2	3	2	3	2	3
65	4	3	3	4	5	5	4	5
66	1	2	2	1	1	1	2	1
67	3	3	3	3	3	4	3	4
68	5	4	4	5	5	5	5	5
69	3	3	3	1	4	2	3	5



39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
52	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2
53	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
54	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
58	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2
59	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3
60	5	5	4	2	2	2	3	2	2	2
61	2	2	5	2	2	3	3	2	2	2
62	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
63	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
64	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
65	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5
66	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
67	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4
68	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
69	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4

## Validitas Konvergen

<b>Indikator</b>	<b>Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X1)</b>	<b>Akuntabilitas Keuangan (X2)</b>	<b>Organisasi Perangkat Daerah (Y)</b>
X1-1	0.930		
X1-2	0.895		
X1-3	0.921		
X1-4	0.956		
X1-5	0.846		
X1-6	0.844		
X1-7	0.910		
X1-8	0.935		
X1-9	0.945		
X1-10	0,937		
X1-11	0,909		
X2-1		0.920	
X2-2		0.858	
X2-3		0.899	
X2-4		0.926	
X2-5		0.809	
X2-6		0.827	
X2-7		0.937	
X2-8		0.892	
Y1			0.915
Y2			0.845
Y3			0.856
Y4			0.952
Y5			0.798
Y6			0.791
Y7			0.891
Y8			0.916
Y9			0.929
Y10			0.936

### Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach 's Alpha	Rho-A	Reliabilitas Komposit	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	0,980	0,981	0,982	0,834
X2. Akuntabilitas Keuangan	0,960	0,962	0,966	0,783
Y. Kinerja Instansi Pemerintah	0,969	0,971	0,973	0,782

### R square

	R square	Adjusted R Square
Kinerja Instansi Pemerintah (Y)	0,983	0,982

### F Square

	X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	X2. Akuntabilitas Keuangan	Y. Kinerja Instansi Pemerintah
X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)			0,926
X2. Akuntabilitas Keuangan			0,001

### Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
X1. Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) -> Y. Kinerja Instansi Pemerintah	1,013	1,016	0,077	13,107	0,000
X2. Akuntabilitas Keuangan -> Y. Kinerja Instansi Pemerintah	0,022	0,025	0,079	0,287	0,781