

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Jensen dan Meckling (1976) menjelaskan hubungan keagenan di dalam teori agensi (*Agency Theory*) bahwa perusahaan merupakan kumpulan kontrak antara pemilik sumber daya ekonomis *Principal* dan *agent* yang mengurus penggunaan dan pengendalian sumber daya tersebut. Konsep keagenan menurut Anthony serta Govindarajan, (2007) merupakan ikatan serta kontrak diantara *principal* serta *agent*. *Principal* mempekerjakan *agent* dan bertindak selaras dengan kepentingan *principal*, akan tetapi *principal* serta *agent* memiliki preferensi serta tujuan yang berbeda.

Teori keagenan di pemerintah daerah mulai dipraktekan terutama sejak diberlakukannya otonomi daerah sejak tahun 1999. Penerapan teori keagenan ini dapat di telaah dari dua perspektif yaitu hubungan antara eksekutif dan legislatif, dan legislatif dengan rakyat, yang implikasinya dapat berupa perilaku *opportunistic* (Belkaouli, 2011). Hal tersebut terjadi karena pihak agen memiliki keunggulan berupa informasi keuangan dan kinerja, sedangkan pihak prinsipal hanya mementingkan kepentingan pribadinya saja (*self interest*) atau memiliki keunggulan kekuasaan. Masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan *self interest*-nya yang dimulai dari proses perencanaan, penganggaran, dan pembuatan keputusan sampai dengan menyajikan laporan keuangan dan kinerja yang sewajar-wajarnya, tujuannya untuk memperlihatkan bahwa kinerja mereka selama ini telah dilaksanakan dengan baik.

Teori keagenan juga mengatakan bahwa biasanya agen bersikap oportunistik dan cenderung tidak menyukai resiko (*risk averse*) (Herawati & Baridwan, 2011). Tanggung jawab yang ditunjukkan pemerintah daerah sebagai

pihak eksekutif tidak hanya berupa penyajian laporan keuangan yang lengkap dan laporan kinerja selama periode tertentu, tetapi juga bagaimana mereka mampu membuka akses untuk para pengguna/ masyarakat agar transparansi di pemerintah daerah tersebut ada. Oleh karena itu pemerintah daerah akan berusaha untuk menunjukkan bahwa kinerja mereka selama ini baik dan akuntabel dalam pengelolaan keuangan serta kinerja yang telah dilaksanakan.

Hubungan antara teori keagenan dengan penelitian ini adalah pemerintah yang bertindak sebagai agen (pengelola pemerintahan) yang harus menetapkan strategi tertentu agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk publik sebagai pihak prinsipal. Pihak prinsipal tentu menginginkan transparansi atas apa yang sudah dilaksanakan dalam bentuk laporan keuangan dan laporan kinerja. Dari laporan akhir tersebut prinsipal akan menilai kinerja pemerintah itu sudah baik ataupun tidak (Herawati & Baridwan, 2011). Apabila kinerja pemerintah baik, maka masyarakat akan mempercayai pemerintah dapat mengelola keuangan daerahnya dengan baik dan akuntabel. Hal ini akan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat sebagai pihak prinsipal terhadap pemerintah sebagai agen (Belkaouli, 2011).

2.2 Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas Kinerja merupakan tanggungjawab atau kewajiban seseorang maupun organisasi yang menjadi implementasi atas kesiapannya dalam menjelaskan dan membenarkan apa yang telah diputuskan sebagai bentuk pertanggungjawaban dari perilaku individu maupun penilaian atas kualitas organisasi (Alam *et al.*, 2019). Hal ini karena akuntabilitas dijadikan sebagai proses untuk mendapatkan jawaban perihal pemanfaatan sumber daya yang telah digunakan (Almuquist *et al.*, 2013). Sejalan dengan teori *agency* bahwa agen harus bisa menjalankan apa yang sudah menjadi kewajiban dan pertanggungjawaban yang diberikan oleh prinsipal

kepada agen. Menurut Bella *et al.*, (2022) akuntabilitas di dalam pengelolaan keuangan dan kinerja memiliki kekuatan untuk meningkatkan efektivitas pemerintah dan menunjukkan kepada masyarakat bahwa itu dilakukan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kepercayaan masyarakat untuk mengurangi kecurangan dapat dicapai melalui dari laporan akuntabilitas. Dimana pemerintah yang sudah berhasil ditunjukkan dari laporan akuntabilitas yang akuntabel yang berlandaskan pada konsep transparansi kepada masyarakat (Arfiansyah, 2020).

Menurut Mahmudi, (2011) Indikator yang digunakan untuk menilai akuntabilitas kinerja adalah :

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran

Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas dari lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dana publik harus dilakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang diisyaratkan dalam menjelaskan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*) , korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum (*lose of enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi.

2. Akuntabilitas Manajerial

Akuntabilitas manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga politik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Inefisiensi organisasi publik menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh

dibebankan kepada klien atau *costumer*-nya. Akuntabilitas manajerial merupakan akuntabilitas bawahan kepada atasan dalam suatu organisasi.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan alternatif program yang memberikan akuntabilitas program yang berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermuta yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi.

2.3 Integritas

Integritas adalah pola pikir, jujur, berani, dan bijaksana, serta kewajiban auditor dalam melakukan audit. Integritas adalah kualitas yang didasarkan pada kepercayaan politik, dan anggota yang menggunakannya sebagai standar untuk mengevaluasi semua pilihan mereka. Konsistensi dalam tindakan, nilai, dan prinsip disebut memiliki integritas. (Ardiani, 2019).

Menurut Ardiani, (2019) mengutip beberapa penjelasan ahli mengenai makna integritas, diantaranya adalah :

1. Integritas sebagai koherensi (Berhubungan). Orang yang berintegritas dapat digambarkan sebagai orang yang kompatibel, tidak terpisahkan dan mampu bertindak dalam berbagai cara karena koherensi atau saling ketergantungan dari banyak komponen yang ada di dalamnya (memilih banyak alternatif tindakan yang tidak melanggar norma yang dianut).
2. Identitas sebagai identitas praktis. Identifikasi adalah komitmen mendasar yang dapat membantu orang menemukan makna dan tujuan hidup tanpa mengorbankan komitmen mereka terhadap orang lain, keluarga, masyarakat ataupun agama. Bahkan ketika dihadapkan pada

berbagai konflik atau keadaan yang memaksa mereka untuk melanggar janjinya sendiri, orang yang memiliki identitas dan integritas selalu menghormati komitmennya.

3. Integritas sebagai kebijakan sosial. Integritas membutuhkan interaksi sosial dengan orang lain, namun mereka tetap menjadi sorotan, karena orang yang dapat dipercaya harus memenuhi komitmen pribadinya dan bertindak sesuai dengan standar moral dan norma sosial. Seseorang yang tidak memiliki integritas maka apa yang dilakukan mereka belum bisa dianggap benar atau bisa diterima oleh masyarakat.
4. Integritas sebagai rasionalitas. Integritas mengacu pada rasionalitas atau apa yang dianggap rasional dan masuk akal. Tidak semua orang memiliki pendapat dan sikap yang sangat objektif tentang tugas atau tindakan yang telah dilakukan oleh mereka.
5. Integritas sebagai tujuan yang objektif. Integritas berupaya menjunjung tinggi komitmen yang diciptakan dan menunjukkan keadilan sosial (Prinsip politik).

Adapun indikator dari Integritas adalah :

1. Kejujuran
2. Keberanian
3. Sikap bijaksana
4. Tanggung jawab

Teori *Agency* menjelaskan bahwa sifat manusia adalah makhluk yang dapat diandalkan, teliti dan bermoral. Menurut prinsip *agency*, pemimpin (*Agent*) berusaha untuk melayani publik dan tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat (Ardiani, 2019). Alam, *et al.*, (2019) mengatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi integritas maka akuntabilitas kinerja akan semakin baik.

2.4 Pengendalian Internal

Menurut Suharti & Rumsari, (2021) mendefinisikan pengendalian internal merupakan undang-undang serta praktik yang ditetapkan untuk memberikan jaminan yang dapat dipercaya kepada manajemen bahwa perusahaan menjalankan tujuannya. Sedangkan menurut (Rifa'I, *et al.*, 2021) mendefinisikan pengendalian internal adalah kegiatan yang memberikan tingkat kepastian yang wajar bahwa tujuan berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas operasi, integritas laporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan aturan yang relevan dapat dicapai.

Pengendalian internal bertujuan untuk meminimalkan kejadian yang bisa meningkatkan produktivitas atau mengurangi kerugian aset dan meningkatkan tingkat keandalan data dalam pelaporan keuangan serta mendorong kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang ada (Pujiono *et al.*, 2016). Komponen pengendalian internal yang menjadi standar untuk mengukur efektivitas pelaksanaan serta pedoman pelaksanaannya. Penyusunan komponen pengendalian internal yaitu harus memperhatikan *cost and benefit*, sumber daya manusia, kejelasan kriteria pengukuran efektivitas dan kemajuan teknologi informasi (Arfiansyah, 2020).

Adapun indikator Pengendalian internal sebagai berikut :

1. Lingkungan pengendalian
Pemimpin instansi pemerintah memiliki tanggung jawab untuk pembentukan dan pemeliharaan lingkungan manajerial yang mempromosikan perilaku positif dan mempromosikan pengendalian internal di tempat kerja, menjunjung tinggi integritas dan nilai-nilai etika, menunjukkan komitmen terhadap kompetensi, dan menunjukkan kepemimpinan yang baik.
2. Penilaian risiko
Pemimpin instansi pemerintah harus melakukan penilaian risiko, termasuk identifikasi dan analisis risiko. Penilaian risiko harus

dilakukan dalam konteks tujuan lembaga dan harus mencakup pernyataan dan rekomendasi yang akurat, terukur, dapat dicapai, realistis, dan terikat pada waktu. Pernyataan dan instruksi ini kemudian harus dikomunikasikan kepada semua karyawan yang ada di instansi. Tujuannya agar bisa dicapai jika pemimpin mengadopsi strategi operasi standar, strategi manajemen yang komperhensif, rencana penilaian risiko dan target tingkat aktivitas yang ditentukan dalam peraturan.

3. Kegiatan pengendalian.

Ukuran, kompleksitas, sifat tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah terkait harus diperhitungkan saat menentukan bagaimana operasi pengendalian akan dilakukan oleh manajemen instansi. Pelaksanaan Kualitas berikut harus ada dalam semua aktivitas pengendalian: kegiatan pengendalian harus diprioritaskan dalam kaitannya dengan tugas pokok otoritas publik, dan harus dikaitkan dengan prosedur penilaian risiko, serta beberapa aktivitas pengendalian harus disesuaikan dengan kebutuhan otoritas publik. Kebijakan dan prosedur tertulis harus ada, proses yang ditetapkan harus diikuti secara rinci dan tertulis, serta kontrol harus dinilai secara berkala untuk memastikan bahwa mereka terus memenuhi persyaratan dan beroperasi sesuai rencana.

4. Informasi dan komunikasi.

Pemimpin pemerintahan harus mengidentifikasi, mengumpulkan dan menyebarluaskan informasi pada waktu yang tepat dan dalam format yang tepat. Informasi tersebut di atas harus dikomunikasikan secara efektif, dan untuk itu pejabat harus menyediakan dan menggunakan sekurang-kurangnya berbagai bentuk dan sarana komunikasi, serta memelihara, mengembangkan, dan memutakhirkan sistem informasi secara berkala.

5. Pemantauan pengendalian internal.

Pengawasan terhadap pengendalian internal harus dilakukan oleh kepala badan negara. Pemantauan berkelanjutan, penilaian dan

tindakan terpisah sesuai dengan rekomendasi dari audit dan tinjauan lainnya yang digunakan untuk memantau sistem pengendalian internal.

Menurut Atiningsih (2019) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas. Semakin tinggi mekanisme kontrol yang ada di daerah maka sistem pengendalian internal di daerah baik terhadap akuntabilitas kerjanya.

2.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi individu atau kelompok untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Dewi & Gayatri, 2019). Praktik kepemimpinan yaitu untuk membantu mencapai hasil yang berkualitas dan positif. Untuk mendukung kepemimpinan memerlukan otoritas pribadi dan manajerial yang digunakan dalam keseimbangan yang tepat (Subramaniam *et al.*, 2010). Mereka yang telah menunjukkan keterampilan ini telah berhasil mengembangkan kecerdasan emosional dan memiliki berbagai gaya kepemimpinan untuk dimanfaatkan dalam pemerintahan sektor publik (Tomas, 2009). Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong peningkatan kerja tim, kualitas, keselamatan, dan inovasi (Bella *et al.*, 2022).

Terdapat dua komponen kepemimpinan yang dinyatakan oleh (Sintani, 2022), yakni:

- a. Kepemimpinan menyangkut kemampuan atau keterampilan orang lain.
- b. Kepemimpinan menyangkut pencapaian tujuan bersama atau organisasi, bukan merupakan tujuan individual. Maka seorang pemimpin tidak boleh memaksakan perilaku orang untuk bisa mencapai tujuan pribadinya, tetapi pemimpin yang ideal terlihat ketika mampu menggunakan kemampuan yang dimilikinya secara maksimal untuk merangkul orang lain mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dewi & Gayatri (2019), terdapat beberapa teknik yang perlu dimiliki dalam kepemimpinan. Teknik kepemimpinan ini merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bisa menerapkan teori kepemimpinan dalam kehidupan dan praktik sosialnya. Indikator Kepemimpinan, terdiri dari beberapa bagian, di antaranya sebagai berikut:

1. Etika profesi pemimpin dan etiket, etika membahas hal-hal mengenai bagaimana seharusnya manusia berperilaku dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Etika profesi kepemimpinan ini memiliki beberapa kriteria seperti: bersikap dewasa dan susila, kompeten dalam melakukan tugas, memiliki keterampilan seperti keterampilan teknis atau keterampilan sosial, dan harus bisa menaati norma dan aturan yang berlaku.
2. Seorang anggota organisasi harus termotivasi dan bersedia untuk mengerahkan kemampuannya, termasuk pengetahuan dan keterampilan, tenaga, dan waktu, untuk melaksanakan berbagai tugas yang berada di bawah lingkungannya dan memenuhi tanggung jawabnya. Dalam hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan, yang mencakup banyak tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi, Kemampuan komunikasi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam hal menyampaikan pesan, gagasan kepada orang lain dengan tujuan agar orang lain tersebut dapat memahami dengan benar dan jelas apa yang dimaksud, baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Kapasitas untuk pengambilan keputusan, yang melibatkan mengambil pendekatan metodis terhadap sifat pilihan yang tersedia untuk diri sendiri dan berusaha untuk memilih dan menerapkan tindakan yang paling sesuai.
5. Keterampilan berdiskusi, dalam kelompok atau diskusi pemimpin harus bisa memimpin agar interaksi dalam kelompok atau dalam diskusi berjalan lancar. Pemimpin harus menyinkronkan ide, pikiran

dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin, pemimpin harus merumuskan nilai-nilai kelompok, tujuan kelompok dan menentukan sarana dan cara operasional guna mencapainya. Selain itu sebagai pemimpin harus memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota agar mereka bersedia untuk memberikan partisipasi penuh.

Menurut Dewi & Gayatri (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas maka semakin baik kepemimpinan terhadap akuntabilitas kinerjanya.

2.6 Penelitian Terdahulu

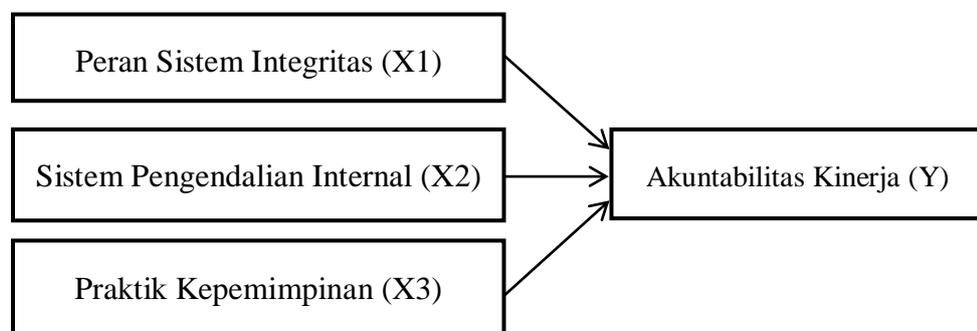
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Alam <i>et al.</i> , (2019), Peran Sistem Integritas, Sistem Pengendalian Internal, dan Praktik Kepemimpinan Terhadap Akuntabilitas di Sektor Publik	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran Sistem Integritas (X1) 2. Sistem Pengendalian Internal (X2) 3. Praktik Kepemimpinan (X3) <p>Variabel Dependen:</p> <p>Akuntabilitas di Sektor Publik (Y).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian adalah kualitatif 2. Populasi, 24 Kementerian Federal termasuk departemen perdana menteri di Malaysia 3. Sampel, 682 orang yang ada di Kementerian Federal Malaysia. 	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa Peran Sistem Integritas, Sistem Pengendalian Internal, dan Praktik Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas di Sektor Publik.</p>
2.	Bella <i>et al.</i> , (2022), Peran Sistem Integritas, Sistem Pengendalian Internal, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peran Sistem Integritas (X1) 2. Sistem Pengendalian Internal (X2) 3. Kepemimpinan (X3) 4. Komitmen Organisasi (X4) <p>Variabel Dependen:</p> <p>Akuntabilitas (Y).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian Kualitatif 2. Populasi, Ekowisata Mangrove yang terdaftar pada dinas pariwisata, kebudayaan, pemuda dan olahraga beserta keseluruhan pokdarwis yang dibentuk. 3. Sampel, 161 anggota pokdarwis 	<p>Penelitian ini menyimpulkan bahwa Sistem Integritas dan Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas dalam pengelolaan Ekowisata Mangrove di Madura, sedangkan Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap akuntabilitas Pengelolaan Ekowisata Mangrove.</p>
3.	Jamil <i>et al.</i> , (2021) Dampak Internal Sistem Pengendalian Terhadap	<p>Variabel Independen :</p> <p>Dampak Internal Sistem</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian ini adalah Kuantitatif 2. Populasi 	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerapan akuntansi sektor publik</p>

	Praktik Akuntabilitas Lembaga Wakaf	Pengendalian (X1) Variabel Dependen: Akuntabilitas Lembaga Wakaf (Y).	sasarannya adalah staf keuangan, auditor internal, dan staf manajerial tinggi di AI Rahma Internasional 3. Sampel terdiri dari 152 Karyawan pada tingkat manajerial di AI Rahma Internasional	berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Tasikmalaya.
4.	Ardiani, (2019), Pengaruh Integritas Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa	Variabel Independen : Integritas (X1) Variabel Dependen : Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa (Y).	1. Jenis Penelitian Kuantitatif 2. Populasi, 19 Desa di Kecamatan Rambutan Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan 3. Sampel, Semua desa di Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan	Integritas berpengaruh positif terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di kecamatan Rambutan secara persial.
5.	Gea, (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Satuan Kerja	Variabel Independen : 1. Penerapan Akuntansi Sektor Publik (X1) 2. Kualitas Laporan Keuangan (X2) Variabel Dependen :	1. Jenis Penelitian Kualitatif 2. Populasi, SKPD di kabupaten Deli Serdang 3. Sampel, Pegawai/staff, bagian akuntansi/keuangan, dan pegawai yang menjabat sebagai	Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan akuntansi sektor publik dan kualitas laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

	Perangkat Daerah Kabupaten Deli Serdang.	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y).	bendahara di 30 SKPD Kabupaten Deli Serdang.	
6.	Mubarok, (2021). Pengaruh Pengawasan Internal dan Akuntansi Sektor Publik terhadap Akuntabilitas Kinerja BPPKAD Kabupaten Brebes.	<p>Variabel Independen :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan Internal (X1) 2. Akuntansi Sektor Publik (X2) <p>Variabel Dependen :</p> <p>Akuntabilitas Kinerja (Y).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Penelitian Kualitatif 2. Populasi BPPKAD Kabupaten Brebes 3. Sampel, pegawai/staff di bidang keuangan, dan BPPKAD. 	Berdasarkan hasil penelitian ini maka bisa disimpulkan jika variabel pengawasan internal mempengaruhi variabel kinerja instansi pemerintah BPPKAD Kabupaten Brebes dan variabel akuntansi sektor publik tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja BPPKAD Kabupaten Brebes.

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

2.8 Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Integritas Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Pengaruh Integritas menurut Auclich (2011) adalah rangkaian praktik berkesinambungan dari fundamental organisasi dalam mewujudkan kepentingan bersama yang lebih akuntabel dan transparan. Matsiliza & Zonke (2017) juga menyatakan bahwa sistem integritas dijadikan pilar terkait aturan hukum yang penerapannya dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga gambaran dari sistem integritas sendiri yaitu sebuah tindakan, tunduk dan patuh pada prinsip moral dan etika (Alam *et al.*, 2019) menyatakan apabila dalam sebuah organisasi terdapat sistem integritas akan berguna dalam membangun suatu kepercayaan. Namun jika tidak, maka dapat menimbulkan tindakan penyalahgunaan yang merusak kontrol dari tata kelola terkait akuntabilitas di sektor publik (Matsiliza & Zonke, 2017)

Hal ini sejalan dengan teori *Agency* bahwa sifat manusia adalah makhluk yang dapat diandalkan, teliti dan bermoral. Menurut prinsip *agency*, pemimpin (*Agent*) berusaha untuk melayani publik dan tanggung jawab terhadap kepentingan masyarakat (Ardiani, 2019). Alam, *et al.*, (2019) mengatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi integritas maka akuntabilitas kinerja akan semakin baik.

H1: Pengaruh Integritas Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja.

2.8.2 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Pengendalian Internal adalah serangkaian aktivitas dan tindakan berkelanjutan yang harus dilakukan oleh manajemen dan setiap karyawan untuk memberikan jaminan yang dapat dipercaya bahwa tujuan organisasi dapat dipenuhi melalui operasi yang efisien dan efektif (Suharti & Rumsari, 2021). Agar informasi keuangan terjamin dan disajikan sesuai

dengan aturan yang telah ditetapkan, maka harus terdapat kebijakan dan prosedur yang jelas dalam sistem pengendalian internal. (Novikasari, 2017). Sistem pengendalian internal sangat penting untuk menilai akuntabilitas kinerja yang baik, yang merupakan salah satu pendekatan untuk mencapainya (Pujiono *et al.*, 2016). Setiap tindakan atau bisnis dilakukan setiap saat oleh manajemen dan seluruh karyawan dalam suatu sistem pengendalian internal yang memberikan jaminan bahwa tujuan grup dapat dicapai secara akurat dan sederhana serta memastikan akuntansi yang dapat diandalkan dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. (Yesinia *et al.*, 2018).

Sistem Pengendalian Internal relevan dengan teori *Agency*, yang mengatakan bahwa keberadaan pemerintah daerah akan memungkinkannya memanfaatkan seluruh sumber daya dan pengalamannya dalam menjalankan kewajibannya (Puspa & Prasetyo, 2020). Tentunya dengan mekanisme kontrol yang kuat dari pemerintah daerah mempengaruhi akuntabilitas kinerja dengan baik dan akuntabel. (Jamil *et al.*, 2021). Menurut Atiningsih (2019) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap akuntabilitas. Semakin tinggi mekanisme kontrol yang ada di daerah maka sistem pengendalian internal di daerah baik terhadap akuntabilitas kerjanya.

H2 : Pengaruh Pengendalian Internal berpengaruh positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja

2.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi agar dapat memperbaiki kelompok dan budayanya (Wijono, 2018). Dalam pemerintahan sektor publik pemerintahan daerah memiliki peran besar dalam mengarahkan pegawai lain untuk mengatur bidang-bidang yang ada di sektor publik tersebut, agar pemimpin daerah dapat mengarahkan pegawainya untuk bekerja sama dengan baik dan dapat

berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. (Nugroho & Suprpto, 2021). Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan hal ini akan membantu terciptanya akuntabilitas kinerja sektor publi yang semakin baik. (Nugroho & Suprpto, 2021)

Berdasarkan teori *Agency* pemimpin merupakan pemilik otoritas manajemen keuangan yang, dalam hal kepemilikan kekayaan, berbicara untuk pemerintah. Cara pemimpin mengelola organisasi memiliki dampak yang signifikan karena keterlibatannya pada pengelolaan keuangan dan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan berdampak pada seberapa baik kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pemerintahan dan mengelola kas (Sintani, 2022). Oleh karena itu, peningkatan kepemimpinan juga akan menghasilkan pengelolaan keuangan yang lebih baik. (Alam, *et al.*, 2019). Menurut Dewi & Gayatri (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas maka semakin baik kepemimpinan terhadap akuntabilitas kinerjanya.

H3 : Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja