

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI,
DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA APIP
KABUPATEN KLATEN**

(Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Jurusan Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

RIKA WAHYU NURROHMAH

NIM : 1921100044

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI,
DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA APIP
KABUPATEN KLATEN**

(Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten)

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Jurusan Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

RIKA WAHYU NURROHMAH

NIM : 1921100044

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI, DAN
INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA APIP KABUPATEN KLATEN**

(Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten)

Diajukan Oleh:

RIKA WAHYU NURROHMAH

NIM 1921100044

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji

Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal 24 Juli 2023

Pembimbing Utama



Dr. H. Abdul Hadi, SE., M.Si

NIK. 690 498 200

Pembimbing Pendamping



H. Imam Santoso, SE., MM

NIK. 690 490 190

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



H. Abdul Haris, SE., MM., M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI, DAN
INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA APIP KABUPATEN KLATEN**

(Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten)

Diajukan Oleh :


RIKA WAHYU NURROHMAH

NIM 1921100044

Telah diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Univeritas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Pada Tanggal 26 Juli 2023

Ketua



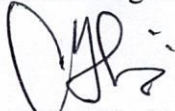
Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK.690 301 250

Sekretaris



H. Abdul Haris, S.E., M.M. M.Pd
NIK.690 098 194

Pembimbing Utama



Dr. H. Abdul Hadi, SE., M.Si
NIK. 690 498 200

Pembimbing Pendamping



H. Imam Santoso, SE., MM
NIK. 690 490 190

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si
NIK.690 301 250

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIKA WAHYU NURROHMAH

NIM : 1921100044

Program Studi : MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI DAN PSIKOLOGI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul :

“ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI, DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA APIP KABUPATEN KLATEN”

(Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten) adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar sarjanan yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten,.....

Peneliti,



Rika Wahyu Nurrohmah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya sehingga pada akhirnya skripsi karya sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik. Saya mempersembahkan skripsi ini sebagai karya sederhana untuk orang-orang yang senantiasa memberi semangat, membantu dan mendukung dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, diantaranya:

1. Kedua orang tua yaitu Ibu dan Bapak saya yang sudah memberikan kesempatan dan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi untuk bisa belajar sampai ditahap ini.
2. Bapak dan Ibu Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten yang telah berkenan untuk direpotkan sebagai sampel penelitian saya.
3. Rekan-rekan dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten yang sudah mau mendengarkan keluh kesah saya setiap hari, serta bantuan dukungan dan tenaganya.
4. Teman-teman kelas Manajemen Malam yang sudah bersama dan memberikan cerita selama 4 tahun kebelakang.
5. Terimakasih untuk diri sendiri yang sudah bertahan dan mampu melewati hal-hal yang telah terjadi.
6. Semua pihak yang terlibat yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. Al-Insyiroh:5-6)

“If you want to make everyone happy, don't be a leader. Sell ice cream !”

(Steven Paul Jobs)

"Tidak ada yang kebetulan, memang seharusnya terjadi."

(Rika Wahyu Nurrohmah)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, dan Independensi Terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten” (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H.Triyono, M.Pd., selaku rektor Universitas Widya Dharma Klaten
2. Dr.H.Arif Julianto Sri Nugroho,SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H.Abdul Haris,S.E,M.M.,M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten serta Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menjalani mata kuliah hingga akhir semester.
4. Bapak Dr.H.Abdul Hadi,S.E,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah sabar membimbing, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.

5. Bapak H. Imam Santoso,S.E,MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah sabar membimbing dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada peneliti selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
6. Serta segenap Dosen Universitas Widya Dharma Klaten terutama Dosen Manajemen yang telah memberikan ilmunya kepada peneliti.
7. Orang tua dan keluarga atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurahkan selama ini.
8. Keluarga besar Universitas Widya Dharma Klaten, yaitu teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen dan khususnya teman-teman Manajemen Kelas Malam atas semua cerita, dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya, sehingga akhirnya laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Klaten,.....

Rika Wahyu Nurrohmah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. PENEGASAN JUDUL	8
C. PEMBatasan MASALAH	10
D. RUMUSAN MASALAH	10
E. TUJUAN PENELITIAN	11
F. MANFAAT PENELITIAN	12
G. SISTEMATIKA PENULISAN	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	15
B. AKUNTABILITAS	23
C. KOMPETENSI	30
D. INDEPENDENSI	38
E. KINERJA	44
F. APIP	47
G. PENELITIAN TERDAHULU	52
H. RERANGKA PENELITIAN	54

I.	HIPOTESIS PENELITIAN	58
BAB III	METODE PENELITIAN	59
A.	VARIABEL PENELITIAN	59
B.	DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN	60
C.	INDIKATOR PENELITIAN	61
D.	JENIS PENELITIAN	63
E.	TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN	64
F.	POPULASI DAN SAMPEL	65
G.	DATA-DATA PENELITIAN	66
H.	METODE PENGUMPULAN DATA	67
I.	ANALISIS DATA	69
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	72
A.	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	72
B.	DESKRIPSI DATA	77
C.	DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN	81
D.	UJI INSTRUMEN PENELITIAN	87
E.	ANALISIS DATA	91
F.	PEMBAHASAN	98
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	102
A.	SIMPULAN	102
B.	IMPLIKASI	104
C.	SARAN	106
	DAFTAR PUSTAKA	109
	LAMPIRAN	117

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Fungsi Manajemen dan Fungsi Operasional	20
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3. 1 Skala Likert	69
Tabel 3. 2 Interval Koefisien	72
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	79
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Akuntabilitas	82
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kompetensi	84
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Independensi	85
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Aspek Kinerja	87
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	89
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	90
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linier Berganda	91
Tabel 4. 12 Hasil Uji t Variabel Akuntabilitas	94
Tabel 4. 13 Hasil Uji t Variabel Kompetensi	94
Tabel 4. 14 Hasil Uji t Variabel Independensi	95
Tabel 4. 15 Hasil Uji F	96
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rerangka Penelitian.....	57
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Permohonan Izin Penelitian dari Kampus	118
Lampiran 2	: Surat Keterangan Penelitian	119
Lampiran 3	: Alamat Google Form Pengisian Kuesioner	120
Lampiran 4	: Kuesioner	121
Lampiran 5	: Contoh isian kuesioner	126
Lampiran 6	: Tabulasi Data	131
Lampiran 7	: Uji ValiditasValiditas	137
Lampiran 8	: Uji Reliabilitas	141
Lampiran 9	: Uji Regresi Linier Berganda	144
Lampiran 10	: Tabel R	145
Lampiran 11	: Tabel t	147
Lampiran 12	: Tabel F	149
Lampiran 13	: Dokumentasi Wawancara	151
Lampiran 14	: Dokumentasi Pengisian Kuesioner	152

ABSTRAK

Rika Wahyu Nurrohmah, 1921100044, Program Studi Manajemen, Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, dan Independensi terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja APIP, (2) pengaruh kompetensi terhadap kinerja APIP, (3) pengaruh independensi terhadap kinerja APIP, (4) pengaruh akuntabilitas, kompetensi, dan independensi terhadap kinerja APIP.

Sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden APIP yang bekerja di Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu program aplikasi SPSS versi 26. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel Akuntabilitas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP (Y). (2) variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP (Y). (3) variabel Independensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP. (4) membuktikan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja APIP.

Kata kunci : Akuntabilitas, Kompetensi, Independensi, Kinerja APIP.

ABSTRACT

Rika Wahyu Nurrohmah, 1921100044, Management Study Program, Analysis of the Effect of Accountability, Competence, and Independence on APIP Performance in Klaten Regency (Case Study at the Regional Inspectorate of Klaten Regency).

This study aims to analyze (1) the effect of accountability on APIP performance, (2) the effect of competence on APIP performance, (3) the effect of independence on APIP performance, (4) the effect of accountability, competence, and independence on APIP performance.

The sample in this study were 60 APIP respondents who worked at the Regional Inspectorate of Klaten Regency. The research method uses a quantitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out through interviews and distributing questionnaires to respondents. The data obtained was then processed using the SPSS version 26 application program tool. This analysis includes validity test, reliability test, partial test, simultaneous test, and determination coefficient test.

The results of this study indicate that (1) the Accountability variable (X1) has a positive and significant effect on APIP Performance (Y). (2) Competency variable (X2) has a positive and significant effect on APIP Performance (Y). (3) Independence variable (X3) has a positive and significant effect on APIP Performance. (4) proving that simultaneously has a positive and significant effect on APIP Performance.

Keywords: Accountability, Competence, Independence, APIP Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang mudah, cepat, jelas, teratur, dan efektif semakin meningkat sejak era reformasi hingga saat ini, sehingga tugas dan tanggungjawab pemerintah dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat akan meningkat pula. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah berkomitmen menerapkan tata laksana pemerintahan yang baik dan bersih atau dalam bahasa Inggrisnya *good governance*.

Good governance, pada dasarnya merupakan suatu konsep pemerintahan yang membangun serta menerapkan prinsip profesionalitas, demokrasi, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, efektivitas, pelayanan prima, serta bisa diterima oleh seluruh masyarakat (Anggara, 2012). Sementara itu, *Word Bank* mengartikan *good governance* sebagai manajemen pemerintah yang solid, akuntabel, berdasarkan pada prinsip dasar yang efisien, mampu mencegah korupsi baik secara politis maupun administratif. *Good governance* juga dapat diartikan sebagai nilai yang menjunjung keinginan rakyat dan mampu meningkatkan kemampuan rakyat untuk mencapai keadilan sosial, tujuan kemandirian, dan pembangunan berkelanjutan.

Dengan kata lain, *good governance* dapat dianggap sebagai pemerintahan yang profesional, efektif, efisien, mendahulukan kepentingan masyarakat, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik serta bersih dari praktik

korupsi. Konsep *good governance* ini dalam penerapannya dibutuhkan kerjasama yang baik antara tiga aktor utamanya, yaitu pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat sipil.

Karakteristik pelaksanaan *good governance* meliputi (Mardiasmo, 2009:18) :

1. *Participation*

Semua warga negara berhak terlibat dalam pengambilan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung, dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif.

2. *Rule of law*

Proses mewujudkan citra *good governance* harus diimbangi dengan komitmen untuk penegakan hukum secara adil.

3. *Transparancy*

Keterbukaan dalam penyelenggaraan organisasi publik. Tuntutan keterbukaan dalam transaksi dan pengelolaan informasi.

4. *Responsiveness*

Peka dan cepat tanggap terhadap persoalan masyarakat (*stakeholder*).

5. *Consensus orientation*

Pengambilan keputusan melalui musyawarah dan semaksimal mungkin berdasarkan kesepakatan bersama dan berorientasi untuk masyarakat luas.

6. *Equity*

Kesamaan dalam perlakuan dan pelayanan. Organisasi publik harus memberikan kesempatan pelayanan dan perlakuan yang sama dalam koridor kejujuran dan keadilan.

7. *Effectiveness and efficiency*

Berdaya guna dan berhasil guna. Kriteria efektivitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau sebesar-besarnya kepentingan masyarakat dari berbagai kelompok dan lapisan sosial. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna.

8. *Accountability*

Pertanggungjawaban terhadap publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.

9. *Strategic vision*

Pandangan strategis untuk menghadapi masyarakat oleh pemimpin dan publik. Penyelenggara pemerintah dan masyarakat harus memiliki visi yang jauh kedepan.

Sebagai langkah menciptakan *good governance*, para Aparatur Sipil Negara/ ASN dipusat maupun ASN didaerah harus memiliki satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami untuk diterapkan pada sistem pemerintahan. Oleh karena itu, Presiden Joko Widodo dalam kesempatannya secara resmi meluncurkan *Core Values* ASN dan *Employer Branding* ASN secara daring melalui *live streaming* Youtube Sekretariat Presiden pada 27 Juli 2021 yang lalu. *Core Values* atau nilai-nilai dasar ASN sebagaimana yang dimaksud adalah BerAKHLAK, merupakan akronim dari Berorientasi

Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Sedangkan *Employer Branding* ASN atau semboyannya adalah #banggamelayanibangsa.

Wardani (2008) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik juga menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* yang salah satu prinsipnya adalah akuntabilitas akan mempengaruhi kinerja organisasi publik tersebut. Ini menyatakan bahwa pentingnya penerapan akuntabilitas dalam sektor publik guna meningkatkan kinerja ataupun akuntabilitas kinerja organisasi sektor publik. Akuntabilitas kinerja yang merupakan garda depan menuju *good governance* berkaitan dengan bagaimana instansi pemerintah mampu mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran negara untuk sebaik-baiknya pelayanan publik. Perubahan *mindset* dan *culture-set* penyelenggaran birokrasi yang semula berorientasi kerja (*output*) menjadi berorientasi kinerja (*outcome*) merupakan titik berat dalam konsep akuntabilitas kinerja. Dengan kata lain, akuntabilitas kinerja menjawab pertanyaan untuk apa individu ada, untuk apa organisasi ada, dan untuk apa pemerintah ada (Paulus J.R. dan Salsabila F., 2018).

Begitupun saat melayani publik, ASN dituntut untuk memiliki kualifikasi serta kompetensi yang mumpuni sehingga informasi-informasi yang disampaikan memiliki dasar hukum yang tepat dan bisa menjawab pertanyaan publik dengan berdasarkan pada aturan-aturan yang berlaku. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa kebijakan dan manajemen ASN didasarkan pada Sistem Merit, yaitu

berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Kompetensi yang harus dimiliki ASN sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan adalah Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural. Masing-masing dari kompetensi tersebut dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan berkaitan dengan bidang teknis jabatan merupakan dalam Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial berkaitan dengan kepemimpinan dan/atau pengelolaan unit organisasi, dan Kompetensi Sosial Kultural adalah berkaitan dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi, dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi, dan jabatan.

Kepercayaan publik terhadap ASN akan meningkat apabila terdapat karakteristik independensi. Dimana sikap independensi berkaitan erat dengan proses pemeriksaan laporan keuangan suatu penyelenggara negara. Para pemakai keuangan negara dituntut untuk menyajikan laporan keuangannya secara wajar dan transparan. Namun seringkali dalam penyajian laporan keuangan tersebut ditemukan ketidakwajaran yang dapat menimbulkan

ketidakpercayaan publik. Dalam pemeriksaan laporan keuangan diperoleh kepercayaan dari publik dan para pemakai keuangan untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disusun dan disajikan oleh pemakai keuangan. Publik dapat mempunyai kepentingan yang berbeda, bahkan mungkin bertentangan dengan kepentingan para pemakai keuangan. Kepentingan pemakai keuangan yang satu mungkin berbeda dengan pemakai keuangan lainnya. ASN dalam hal ini adalah seorang akuntan publik dalam memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen terhadap kepentingan publik, pemakai keuangan, maupun kepentingan akuntan publik itu sendiri.

Dengan adanya komitmen pemerintah untuk mewujudkan *good governance* maka kinerja atas penyelenggaraan organisasi pemerintah menjadi perhatian pemerintah untuk dibenahi, salah satunya melalui sistem pengawasan yang efektif, dengan meningkatkan peran fungsi dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Pengawasan intern ini dilakukan mulai dari proses audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan.

Sebagai Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Kabupaten Klaten, Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten memiliki fungsi pengawasan seperti yang tertuang dalam Peraturan Bupati Klaten Nomor 53 Tahun 2021 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja

Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten. Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten bertanggungjawab langsung kepada Bupati atas hasil kerjanya. Fungsi APIP yang berjalan dengan baik dapat mencegah kecurangan dan menghasilkan *outcome* yang bisa dijadikan masukan atau rekomendasi bagi pihak auditor eksternal, eksekutif, dan legislatif dalam memperbaiki pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan daerah pada waktu yang akan datang. BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) dapat memanfaatkan hasil pengawasan APIP sebagai dasar rekomendasi dalam laporan keuangan pemerintah. APIP yang profesional dan independen mendorong peningkatan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan yang dapat meningkatkan kewajaran laporan keuangan (Inspektorat DIY).

Dalam meningkatkan kinerja APIP, karakteristik nilai akuntabilitas, karakteristik nilai kompetensi, dan karakteristik nilai independensi sangat erat hubungannya. Saat ini APIP di Kabupaten Klaten terus didorong untuk meningkatkan kerjanya namun tanpa menyadari hal-hal apa saja yang menjadi dasar-dasar kinerja mereka sendiri. Disini peneliti akan menarik suatu masalah pada nilai-nilai dasar ASN yaitu nilai akuntabilitas, nilai kompetensi, dan nilai independensi untuk dipahami dan dievaluasi apakah nilai-nilai dasar tersebut dapat meningkatkan kinerja APIP di Kabupaten Klaten.

B. PENEKASAN JUDUL

Sebagai langkah awal untuk memahami penelitian lapangan ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka dirasa perlu untuk menguraikan kata-kata dalam judul penelitian ini. Adapun judul yang dimaksud adalah ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI, DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA APIP KABUPATEN KLATEN (Studi Kasus pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten). Berikut adalah pengertian-pengertian dalam judul tersebut :

1. Analisis

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan sebenarnya (sebab, duduk perkara, dan sebagainya). Dalam penelitian ini, terhadap variabel-variabel bebas yang telah ditentukan yang akan dianalisis berdasarkan data untuk mendapatkan jawaban keterikatan dengan variabel terikat.

2. Akuntabilitas

Pada simpulan pendapat beberapa ahli oleh Gramedia Blog, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas merujuk pada kewajiban setiap individu atau kelompok dalam suatu institusi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya, yakni menjamin terwujudnya nilai-nilai publik. Sedangkan yang dimaksud akuntabilitas dalam penelitian ini adalah tanggungjawab dalam pekerjaan apakah berpengaruh terhadap kinerja APIP tersebut.

3. Kompetensi

Pengertian pada Gramedia Blog, secara umum pengertian kompetensi merupakan suatu kemampuan maupun kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kemampuan APIP dalam menganalisis dan menyelesaikan laporan hasil pemeriksaannya apakah akan mempengaruhi kinerja APIP itu sendiri.

4. Independensi

Independensi merupakan terjemahan dari kata *independence* yang berasal dari Bahasa Inggris, yaitu artinya “dalam keadaan independen”, adapun arti kata independen bermakna tidak tergantung atau dikendalikan oleh orang lain atau benda, tidak mendasarkan pada diri pada orang lain, bertindak atau berpikir sesuai dengan kehendak hati, bebas dari pengendalian orang lain, dan tidak dipengaruhi oleh orang lain.

5. Kinerja

Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, & Emron Edison (2019: 26) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara singkat, pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja (tentang peralatan). Jadi kinerja adalah suatu proses yang dicapai dalam bentuk prestasi maupun

kemampuan dalam bekerja untuk hasil yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

6. APIP

Pada Wikipedia APIP merupakan singkatan dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok melakukan pengawasan. APIP beranggotakan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal/ Inspektorat Utama/ Inspektorat di setiap Kementerian/ Lembaga, Provinsi, dan Kabupaten/ Kotamadya.

C. PEMBATASAN MASALAH

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian terfokus pada persoalan yang telah ditentukan pembahasannya dan tidak menjauh dari pokok permasalahan. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, dan Independensi terhadap kinerja APIP di Kabupaten Klaten.
2. APIP di Kabupaten Klaten merupakan ASN pada instansi Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah yang akan digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja APIP dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten ?
3. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja APIP dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten ?
4. Apakah akuntabilitas, kompetensi, dan independensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja APIP dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berikut adalah tujuan yang hendak diperoleh dari penelitian ini :

1. Mengetahui dan menganalisis akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja APIP di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten.
2. Mengetahui dan menganalisis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja APIP di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten.
3. Mengetahui dan menganalisis independensi berpengaruh terhadap kinerja APIP di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten.
4. Untuk membuktikan apakah akuntabilitas, kompetensi, dan independensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja APIP di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten.

F. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya serta sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh akuntabilitas, kompetensi, dan independensi terhadap kinerja APIP.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen serta diharapkan mampu menjadi acuan dalam menambah pengetahuan sebagai bekal agar dapat menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama menjalani perkuliahan;

b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan referensi bahan kajian dalam penelitian selanjutnya dan juga sebagai sumbangan pikiran dari peneliti;

c. Bagi Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten

Sebagai tambahan informasi dan bahan evaluasi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan pembaca mendapatkan informasi tentang pengaruh-pengaruh kinerja APIP di lingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten, serta sebagai bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan alur pemikiran peneliti dari awal hingga simpulan akhir. Adapun sistematika dari awal pembahasan hingga akhir simpulan adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, alasan peneliti memilih judul penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini membahas tentang pustaka meliputi informasi variabel-variabel yang diteliti, landasan teoritik, dan hipotesis yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Berisi penjelasan mengenai model penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengukuran data, sumber data, definisi operasional variabel instrumen penelitian, pengujian intsrumen penelitian dan teknis analisis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil analisis dari pengelolaan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap pengelolaan data dengan menggunakan teori.

BAB V : Simpulan dan Saran

Pada bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian yang telah diteliti, dan juga berisi tentang saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh simpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai Analisis Pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi, dan Independensi Terhadap Kinerja APIP Kabupaten Klaten pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten, yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan identifikasi responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai adalah perempuan dengan sebanyak 34 dari 60 pegawai atau sebesar 57% dari total pegawai. Sebagian besar pegawai didominasi oleh usia produktif yaitu dengan 44 dari 60 pegawai memiliki usia dibawah 50 tahun atau sebesar 74% dari total pegawai. Mayoritas pegawai menyanggah gelar S1 yaitu sebanyak 23 dari 60 pegawai atau sebesar 38% dari total pegawai. Sebanyak 24 dari 60 pegawai memiliki pengalaman menjadi APIP selama kurun waktu 5-10 tahun atau sebesar 40% dari total pegawai.
2. Berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dari kuesioner penelitian yaitu variabel Akuntabilitas (X_1), Kompetensi (X_2), Independensi (X_3), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena r hitung $>$ dari r tabel yakni $>$ 0,2542.

3. Berdasarkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel menunjukkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$ yang berarti semua pernyataan dari kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.
4. Berdasarkan hasil analisis linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,426 + 0,275 X_1 + 0,513 X_2 + 0,186 X_3 + e$ menunjukkan bahwa konstanta dalam pengujian ini sebesar 0,426 yang artinya adanya upaya peningkatan Akuntabilitas (X_1), Kompetensi (X_2), dan Independensi (X_3) sebesar 0,426 satuan Kinerja, demikian sebaliknya.
5. Berdasarkan hasil uji t (Parsial) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara Akuntabilitas (X_1) terhadap Kinerja APIP dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yaitu $7,834 > 2,003$ artinya H_1 diterima dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ artinya H_0 diterima. Terdapat pengaruh positif antara Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja APIP dapat dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yaitu $9,651 > 2,003$ yang artinya H_2 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima. Terdapat pengaruh positif antara Independensi (X_3) terhadap Kinerja APIP dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ nilai t tabel yaitu $7,736 > 2,003$ yang artinya H_3 diterima dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima.
6. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 44,190 dengan signifikansi 0,000. Hal ini dibuktikan bahwa F hitung $>$ F tabel yakni $44,190 > 2,769$ sedangkan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa Akuntabilitas, Kompetensi, dan

Independensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja dan H₄ yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

7. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja APIP, diikuti oleh Akuntabilitas dan yang terakhir Independensi.
8. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah 0,703 hal ini berarti sebesar 70,3%, sedangkan sisanya yaitu 29,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain nilai interval koefisien 0,703 berada pada tingkat hubungan yang kuat.

B. IMPLIKASI

Implikasi analisis pengaruh akuntabilitas, kompetensi, dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten, hal ini dapat diartikan bahwa semakin akuntabel, kompeten, dan independen seorang APIP maka semakin baik pula kualitas kinerja APIP yang dihasilkan. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memastikan implikasi analisis yang lebih akurat.

Akuntabilitas, kompetensi, dan independensi saling terkait dalam kinerja APIP. Berikut adalah hubungan antara ketiga faktor tersebut :

1. Akuntabilitas dan Kompetensi

- a. Akuntabilitas APIP melibatkan kemampuan untuk melaporkan hasil pengawasan secara transparan dan akurat serta mempertanggungjawabkan tindakan yang diambil dalam menjalankan tugasnya.
- b. Kompetensi APIP mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan dengan baik.
- c. Akuntabilitas yang baik membutuhkan adanya kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas pengawasan dengan efektif dan efisien.

2. Akuntabilitas dan Independensi

- a. Akuntabilitas APIP melibatkan kemampuan untuk melaporkan hasil pengawasan secara transparan dan akurat serta mempertanggungjawabkan tindakan yang diambil dalam menjalankan tugasnya.
- b. Independensi APIP melibatkan kemampuan untuk melaksanakan tugas pengawasan secara objektif dan tidak memihak.
- c. Akuntabilitas yang baik membutuhkan adanya independensi yang tinggi, sehingga APIP dapat melaksanakan tugasnya tanpa adanya tekanan atau pengaruh dari pihak lain.

3. Kompetensi dan Independensi

- a. Kompetensi APIP mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan dengan baik.

- b. Independensi APIP melibatkan kemampuan untuk melaksanakan tugas pengawasan secara objektif dan tidak memihak.
- c. Kompetensi yang tinggi dapat mendukung independensi APIP dalam melaksanakan tugas pengawasan dengan baik, karena APIP memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang objektif.

Dengan demikian, akuntabilitas, kompetensi, dan independensi saling terkait dan saling mempengaruhi dalam kinerja APIP. Akuntabilitas yang baik membutuhkan kompetensi yang memadai dan independensi yang tinggi, sedangkan kompetensi yang baik dapat mendukung independensi dalam melaksanakan tugas pengawasan dengan objektif.

C. SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

- a. Berdasarkan data responden, skor rata-rata pada variabel Akuntabilitas adalah pernyataan mengenai penyelesaian penugasan dengan tepat waktu. Dapat ditarik kesimpulan bahwa penyelesaian penugasan dengan tepat waktu memiliki tingkat pengaruh kinerja yang rendah. Oleh karena itu, APIP dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten seharusnya dapat menyelesaikan penugasan dengan tepat waktu agar kinerja yang dihasilkan bisa lebih baik lagi.

- b. Berdasarkan data responden, skor rata-rata pada variabel Kompetensi adalah pernyataan mengenai semakin lama menjadi APIP maka semakin mudah untuk menyelesaikan penugasan. Artinya masih ada beberapa pegawai yang beranggapan bahwa kompetensi yang dimilikinya tidak cukup mampu untuk menyelesaikan penugasan dengan mudah dalam kurun waktu ia bekerja. Untuk itu perlu adanya peningkatan kompetensi dilingkungan Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten agar kinerja yang dihasilkan mampu sesuai dengan kinerja yang diharapkan.
- c. Berdasarkan data responden, skor rata-rata pada variabel Independensi adalah pernyataan mengenai kebebasan dalam proses penyusunan program kerja audit tanpa campur tangan dari pihak manapun. Hal ini berarti bahwa masih adanya campur tangan dari pihak luar, kemungkinan yang terjadi adanya campur tangan dari pimpinan atau rekan APIP yang lain yang diluar penugasan yang sama. Dengan demikian seharusnya APIP memiliki sikap yang lebih tegas dalam menentukan proses penyusunan program kerja audit dengan berdasarkan fakta maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Berdasarkan data responden, skor rata-rata pada variabel Kinerja adalah pernyataan mengenai memberikan kemampuan maksimal sesuai jabatan dalam setiap penugasan. Hal ini berarti bahwa APIP belum memberikan kemampuan yang maksimal yang sesuai jabatannya terhadap suatu penugasan. Seharusnya dalam setiap penugasan APIP selalu memberikan

kemampuan yang maksimal agar kinerja yang dihasilkan dapat memberikan output yang maksimal.

- e. Berdasarkan hasil pengujian R-square diperoleh sebesar 0,703 yang berarti 70,3% variasi nilai kinerja APIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten ditentukan oleh akuntabilitas, kompetensi, dan independensi. Sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja APIP Kabupaten Klaten.

Saran diatas merupakan saran dari peneliti berdasarkan hasil data-data dari nilai responden (Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten) yang telah terkumpul, tanpa melihat faktor-faktor yang sebenarnya terjadi dilapangan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi perbandingan atau acuan untuk melakukan penelitian yang sama dimasa-masa yang akan datang, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja APIP yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agranoff, Robert dan Michael McGuire (2003) *Collaborative Public Management: New Strategies for Local Governments*. Washington DC: Georgetown University Press.
- Alvin A. Arens, dkk, (2014). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*. Jakarta : Erlangga.
- Anggara, Sahya (2012) *Perbandingan Administrasi Negara*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arens, Alvin A & Loebbecke, James K. (2011). *Auditing, an Integrated Approach. Seventh Edition. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.*
- Arifuddin (2022) *Audit Internal Refleksi Bagi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Daerah*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Arifuddin. (2022). *Audit Internal Refleksi Bagi Aparat Pengawasan Internal Pemerintah Daerah*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP), (2008). *Kode Etik Dan Standar Audit*. Edisi Kelima. Bogor: Pusdiklat BPKP.
- Bernardin, H. John & Rusell, J.E.A (1993). *Human Resources Management*. New York: Mc Graw Hill Inc.
- Budi (2021) *Landasan Teori-Teori Manajemen*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya.
- Cushway, Barry (2017) *The Employer's Handbook*. Singapore: Kogan Page
- Darsono P. dan Tjatjuk Siswandoko (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 : Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi, dan Politik*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Davis Keith dan Newstrom, (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ecoregional Conservation Strategies Unit (2000) *Stakeholder Collaboration: Building Bridges for Conservation*. Washington DC: World Wildlife Fund.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi (2020) *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Firmansyah, Hamdan, dkk (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Flippo, Edwin B (1996) *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Halim, Abdul (2008) *Akuntansi Keuangan Daerah*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indradi, Sjamsiar Sj. (2020) *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kusumasari, Bevaola, dkk. (2015) *“Akuntabilitas” Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Lubis, Yusniar, dkk (2019). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cet. VII; h.1.
- Mardiasmo (2009) *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Morris, John C. et al (2016) *Advancing Collaboration Theory: Models, Typologies, and Evidence*. New York: Routledge.
- Mulia, Rizki Afri (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Purbalingga: 2021.
- Mulyadi. (2002). *Auditing*, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyono, Anton, M. (2001). *Aktivitas Belajar*. Bandung: Yrama.
- Mursidi, Andi, dkk. (2020) *Pendidikan Anti Korupsi*. Klaten: Lakeisha.

- Napisah, Siti, dkk. (2023) *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Narimawati, Umi (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Paranoan, Selmita, dkk (2022) *Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Perwirasari, F.B.P. (2016) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*. Universitas Negeri Semarang.
- Prawirosentono (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bpfe
- Raba, Manggaukang (2006) *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi*. Cetakan pertama. Malang: UMMPress
- Rachman, Taufiq (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Yudhistira.
- Rismawati dan Mattalata (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, hal 88.
- Sawyer, Lawrence B, Dittenhofer Mortimer A, Scheiner James H. (2006). *Internal Auditing*, Diterjemahkan oleh Ali Akbar. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, G.G. (2004). *Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan produktivitas Menuju Good Governance (Kepemerintahan yang baik)*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Shockley, Randolph A, (1981). *Perceptions of Independence: An Empirical Analysis, The Accounting Review*.

- Siagian P (2005) *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Anthon (2006). *Akuntabilitas Birokrasi Publik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati, (2013). *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumarsono (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suprihanto. (2003). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Theodorus M. Tuankotta, (2011). *Berpikir Kritis dalam Auditing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wardhani, Ratna (2008). *Tingkat Konservatisme Akuntansi Di Indonesia Dan Hubungannya Dengan Karakteristik Dewan Sebagai Salah Satu Mekanisme Good Governance*. SNA 11, Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Wibowo (2011) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wicaksana, Seta A., dkk (2022) *Manajemen Pengembangan Talenta*. DD Publishing bekerjasama dengan Humanika Institute Publisher.
- Jurnal, Tesis
- Abdul Rahim, dkk (2017) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur*. Jurnal MAS Vol.2 No.2. Oktober 2017.

- Asih, Rike Dewi (2006). *Pengaruh Interaksi Locus of Control Auditor dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor*. Studi pada KAP di Kota Surabaya dan Malang, *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Akuntansi*. September, Vol.3, No.2.
- Bovens, M (2007). *Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework*. *European Law Journal*, 13(4), 447-468.
- Bstieler, L., & Hemmert, M. (2010). *Increasing Learning and Time Efficiency in Interorganizational New Product Development Teams*. *Journal of Product Development & Management Association* 27, 485-499.
- Cabello-Medina, C., Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2011). *Leveraging the innovative performance of human capital in Spains firms*. *The International Journey of Human Resource Management*, 22(04), 807-828.
- Dahlan, Ahmad. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Independensi Auditor*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Hasanuddin.
- Damayanti, R.A., dkk (2017) *[Re] Konstruksi Akuntabilitas: Sebuah Tinjauan Akuntansi Dan Sistem Informasi Dari Perspektif Lokal*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- Distyawaty, D. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Universitas Tadaluko Sulawesi Tengah*.
- Fauzi, Akhmad (2019) *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Ilmu Politik* Vol.1 No.1
- Hanna, Elizabeth dan Friska Firmanti (2013) *Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Auditor*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* Vol.15 No.1: www.tsm.acm.id/JBA
- Hunt, G. (2006). "The Principle of Complementarity: Freedom of Information, Public Accountability and Whistleblowing." *In Open Government in a Theoretical and Practical Context*, Ed. R. Chapman and M. Hunt, pp.43-54, Burlington, VT: Ashgate.

- Ibrahim, R (2008). *Upaya Peningkatan Kinerja, Transparansi dan Akuntabilitas Ormas dan Lembaga Nirlaba Lainnya*. Makalah, Jakarta:2008.
- Janti Soegiastuti. (2005). *Persepsi Masyarakat Terhadap Independensi Auditor Dalam Penampilan (Studi Empiris Pada Analisis Kredit BKK Jawa Tengah)*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi UNDIP.
- Lanpogia, Yosi. & Donar. (2019). *Pengaruh Budaya Kolaboratif Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara Dengan Berbagi Pengetahuan Sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Universitas Andalas Indonesia.
- Larkin, J.M. (1990). *Does Gender Affect Internal Auditor's Performance?. The Women CPA*, Spring: p.20-24
- Mahardiah (2019). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Prayogi, Andi, dkk (2019) *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal penelitian No 2(2019): Prosiding Frima.
- Stewart, J.D. (1984). *The Role Of Information In Public Accountability*. In Hopwood, A. & Tomkins, C. (Eds), *Issues In Public Sector Accounting*. Oxford: Philip Allen.
- Supriyono, R.A. (1988). *Pemeriksaan Akuntan: Faktor-Faktor yang mempengaruhi Independensi Penampilan Akuntan Publik, Suatu Hasil Penelitian Empiris di Indonesia*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi UGM.
- Suyatmini. (2002). *Studi Empiris Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Independensi Penampilan Akuntan Publik*. Tesis Program Magister Sains Akuntansi UNDIP.
- Trisnaningsih, Sri. (2007). *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Penelitian Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

Laman Website

Gramedia Blog, Nandy. *Pengertian Kompetensi: Manfaat Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi.*
<https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/>

Gramedia Blog, Rifda Arum. *Pengertian Akuntabilitas: Aspek, Manfaat, Tingkatan, Dimensi, Dan Mekanisme.*
<https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-akuntabilitas/>

<http://inspektorat.jogjaprovo.go.id/about/#:~:text=Funsi%20APIP%20yang%20berjalan%20dengan,pada%20waktu%20yang%20akan%20datang.>

<https://finance.detik.com/solusiukm/d-6341193/akuntabilitas-adalah-berikut-prinsip-fungsi-dan-contohnya>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Pengertian Analisis.* <https://kbbi.web.id/analisis>

Kamus Besar Bahasa Indonesia. *Pengertian Pertanggungjawaban.*
<https://kbbi.web.id/tanggung%20jawab>

Laman Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta. Tugas, Fungsi Dan Peran APIP Sesuai Permendagri.

Live streaming pada saluran Youtube Sekretariat Presiden pada tanggal 27 Juli 2021. https://youtu.be/_37x5ViniBo

Pahlephi, Rully Desthian (2022) Akuntabilitas adalah: Berikut Prinsip, Fungsi, dan Contohnya melalui laman detikfinance. Diakses pada tanggal 9 April 2023.

Wikipedia (2021). *Aparat Pengawasan Intern Pemerintah.*
https://id.wikipedia.org/wiki/Aparat_Pengawasan_Intern_Pemerintah

Peraturan Perundang-Undangan

BPK RI (2008). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 220 Tahun 2008 Tentang Jabatan Fungsional Auditor dan Angka Kreditnya.*
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132934/permen-pan-rb-no-per220mpan72008-tahun-2008>

- BPK RI (2008). *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/4876>
- BPK RI (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- BPK RI (2017). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/132633/permen-pan-rb-no-38-tahun-2017>
- BPK RI (2018). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 35 Tahun 2018 tentang Kebijakan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2019*.
- BPK RI (2021). *Peraturan Bupati Klaten Nomor 53 Tahun 2021 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten*.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/198636/perbup-kab-klaten-no-53-tahun-2021>