

**PENGARUH AKUNTABILITAS, KOMPETENSI MANAJERIAL, DAN INTEGRITAS TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mojokerto)**

Wedha Anggraeni¹, M. Jamal Abdul Nasir,² Octa Dwi Sofian³, Aprillina Sanjaya⁴
Universitas Gajayana Malang ^{1,2}, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Malang^{3,4}
Email: w3dhanugroho@gmail.com, jamal@unigamalanag.ac.id, octa@stia-malang.ac.id,
aprilina@stia-malang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas, kompetensi manajerial, dan integritas terhadap efektivitas kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto. BPKAD dipilih sebagai lokasi penelitian karena peran strategisnya dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, serta pencapaian prestasi signifikan seperti opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) selama sepuluh tahun berturut-turut dan insentif fiskal tertinggi di Jawa Timur. Namun, tantangan dalam pengelolaan aset dan optimalisasi sistem informasi masih menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan observasional korelasional non-eksperimental dengan jenis data kuantitatif yang diperoleh dari seluruh populasi pegawai BPKAD sebanyak 51 orang melalui metode sensus. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berskala Likert 5 poin. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan akuntabilitas, kompetensi manajerial, dan integritas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Secara parsial, ketiga variabel tersebut masing-masing berpengaruh positif dan signifikan, dengan kompetensi manajerial memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini menekankan pentingnya penguatan kompetensi manajerial, peningkatan akuntabilitas, dan peneguhan integritas dalam rangka mendorong efektivitas kinerja organisasi sektor publik.

Kata kunci : akuntabilitas, kompetensi manajerial, integritas, efektivitas kinerja pegawai.

Abstract

This study investigates the influence of accountability, managerial competence, and integrity on employee performance effectiveness at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Mojokerto Regency, Indonesia. The research is motivated by BPKAD's strategic role in regional financial and asset governance, reflected by notable achievements such as receiving unqualified audit opinions (WTP) for ten consecutive years and the highest fiscal incentives in East Java. Despite these accomplishments, challenges remain in asset management and the implementation of information systems, indicating areas for improvement in employee performance. Using a non-experimental, correlational, and explanatory research design, data were collected via Likert-scale questionnaires distributed to all 51 BPKAD employees, employing a total sampling approach. Instrument validity was tested using Pearson's product-moment correlation, and reliability was assessed with Cronbach's alpha. Classical assumption tests and multiple linear regression analyses were conducted using SPSS 26.0. Results show that accountability, managerial competence, and integrity significantly and simultaneously affect performance effectiveness. Individually, each variable also has a positive and significant effect. Among them, managerial competence has the most dominant influence. These findings highlight the critical role of enhancing managerial capabilities and ethical values to improve public sector performance, offering empirical support for organizational development initiatives within local government institutions.

Keywords: accountability, managerial competence, integrity, employee performance effectiveness

PENDAHULUAN

Efektivitas kinerja pegawai di instansi

pemerintah daerah secara signifikan dipengaruhi oleh akuntabilitas, kompetensi manajerial, dan integritas. Elemen-elemen

ini penting untuk menumbuhkan sektor publik yang transparan dan efisien, terutama dalam konteks desentralisasi. Akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa pejabat publik menjelaskan tindakan kepada otoritas yang lebih tinggi, mempromosikan transparansi dalam manajemen sumber daya. Mekanisme akuntabilitas yang efektif, seperti penilaian kinerja, membantu mengidentifikasi kinerja tinggi dan menetapkan tanggung jawab, sehingga meningkatkan penyampaian layanan. Selain itu, mengintegrasikan struktur pengawasan dan keterlibatan pemangku kepentingan dapat lebih memperkuat akuntabilitas publik (Makanga et al., 2024).

Akuntabilitas didefinisikan Mulgan, (2000), sebagai kewajiban untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan tindakan kepada pihak yang lebih tinggi. Hal ini menjadi semakin relevan di era desentralisasi yang menuntut transparansi dan pengelolaan sumber daya publik yang efektif. Sementara itu, kompetensi manajerial, seperti yang dijelaskan oleh Boyatzis, (1991), merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola dan mengarahkan organisasi agar mencapai tujuan strategisnya. Integritas, sebagaimana dinyatakan oleh Huberts, (2014), mencerminkan konsistensi antara tindakan dengan nilai-nilai moral yang mendasarinya. Fenomena ketidakselarasan antara kinerja pegawai dengan prinsip-prinsip tersebut masih sering terjadi di banyak instansi daerah, termasuk di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Mojokerto, sehingga penelitian ini menjadi penting untuk menjawab tantangan tersebut. Laporan kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Mojokerto pada tahun 2023 menunjukkan adanya penurunan efektivitas kinerja sebesar 15% dibandingkan tahun sebelumnya, seperti dilaporkan melalui situs resmi pemerintah daerah (Pemerintah Kabupaten Mojokerto, 2023). Masalah ini diduga berkaitan dengan rendahnya implementasi prinsip akuntabilitas, lemahnya kompetensi manajerial, dan isu

integritas dalam pengambilan keputusan strategis. Akuntabilitas, menurut Bovens, (2007), tidak hanya mencakup kewajiban melaporkan tindakan tetapi juga memenuhi ekspektasi publik terhadap hasil kinerja. Kompetensi manajerial, sebagaimana didefinisikan oleh Spencer & Spencer, (2008), melibatkan kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal untuk menjalankan tugas secara efisien. Sementara itu, integritas pegawai mencerminkan kemampuan menjaga kepercayaan publik melalui kejujuran dan etika profesional. Hubungan antara akuntabilitas, kompetensi manajerial, dan integritas terhadap efektivitas kinerja pegawai menunjukkan saling keterkaitan yang kompleks, di mana lemahnya salah satu variabel dapat berdampak signifikan terhadap performa organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian: kuantitatif, observasional korelasional non-eksperimental.

Populasi: seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Mojokerto sebanyak 51 orang (metode sensus), Instrumen: kuesioner skala Likert 5 poin.

Analisis data: uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda dengan SPSS 26.0. Pengukuran variabel merupakan kegiatan peneliti untuk memperoleh data berupa nilai variabel yang diteliti yang akan digunakan untuk analisis data dalam rangka pengujian hipotesis yang ditentukan oleh jenis skala pengukuran yang mendasari ragam nilai variabel yang diteliti. Teknik membuat skala adalah cara mengubah fakta-fakta kualitatif menjadi suatu urutan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal, yaitu data yang disusun berdasarkan jenjang dalam atribut tertentu, tanpa menunjukkan jarak antara posisi tersebut.

Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel Akuntabilitas (X1), Kompetensi Manajerial (X2) Integritas (X3) dan Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) menggunakan Skala Likert dengan lima

pilihan dalam memberikan rekomendasi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji t (Hasil Regresi Linier Berganda)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.868	2.582		.336	.738
	Akuntabilitas_X1	.217	.096	.229	2.255	.029
	Kompetensi_Manajerial_X2	.390	.129	.364	3.024	.004
	Integritas_X3	.364	.127	.361	2.861	.006
a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai Y						

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2025

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel bebas Akuntabilitas (X1), Kompetensi Manajerial (X2) dan Integritas (X3) maupun variabel terikat Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) yang diolah menggunakan SPSS *version 26 for windows*, maka diperoleh perhitungan sebagaimana diatas dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,868 + 0,217X1 + 0,390X2 + 0,364X3 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a = 0,868 merupakan nilai konstanta, jika nilai Akuntabilitas (X1), Kompetensi Manajerial (X2) dan Integritas (X3)

dianggap 0, maka nilai dari Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,868.

b1 = 0,217 artinya variabel Akuntabilitas (X1) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y), apabila variabel Akuntabilitas (X1) meningkat 1 satuan, maka variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,217 dengan asumsi variabel Kompetensi Manajerial (X2) dan variabel Integritas (X3) konstan.

b2 = 0,390 artinya variabel Kompetensi Manajerial (X2) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y), apabila variabel Kompetensi Manajerial (X2) meningkat 1 satuan, maka variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,390 dengan asumsi variabel Akuntabilitas (X1) dan variabel Integritas (X3) konstan.

b3 = 0,364 artinya variabel Integritas (X3) berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y), apabila variabel Integritas (X3) meningkat 1 satuan, maka variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,364 dengan asumsi variabel Akuntabilitas (X1) dan variabel Kompetensi Manajerial (X2) konstan.

Menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Akuntabilitas,

Kompetensi Manajerial, dan Integritas masing-masing $< 0,05$, yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599	.573	1,0793e	1,880

a. Predictors: (Constant), Integritas, Akuntabilitas, Kompetensi Manajerial
 b. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai Y

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2025

Besarnya angka Adjusted R square (R²) adalah 0,573. Angka tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Akuntabilitas, Kompetensi Manajerial dan Integritas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

$$KD = 0,573 \times 100 \%$$

$$KD = 57,3\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh Akuntabilitas (X1), Kompetensi Manajerial (X2) dan Integritas (X3) terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) secara simultan (bersama-sama) adalah 57,3%. Sedangkan sisanya 42,7% atau $(100,0\% - 57,3\%) = 42,7\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model ini seperti faktor mediasi atau moderasi lain seperti motivasi kerja, sehingga besarnya dihitung dengan menggunakan rumus $1 - R^2$ adalah $1 - R^2 = 1 - 0,573 = 0,427$.

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,962	3	100,984	23,394	,000 ^b
	Residual	202,825	47	4,315		
	Total	505,688	50			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Pegawai Y
 b. Predictors: (Constant), Integritas, Akuntabilitas, Kompetensi Manajerial

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2025

Tabel analisis varian (ANOVA) menampilkan hasil uji F yang dapat dipergunakan untuk menguji model apakah variabel Akuntabilitas (X1), variabel Kompetensi Manajerial (X2) dan variabel Integritas (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kinerja Pegawai (Y). Dari tabel diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 dengan F hitung 23,394 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada $\alpha = 5 \%$ ($0,000 < 0,05$) berarti bahwa terdapat kecocokan antara model dengan data. Sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Akuntabilitas, Kompetensi Manajerial dan Integritas berpengaruh simultan dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kinerja Pegawai.

Menampilkan hasil uji F, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti model regresi signifikan secara simultan.

KESIMPULAN

1. Secara simultan, ketiga variabel independen yaitu Akuntabilitas (X1), Kompetensi Manajerial (X2), dan Integritas (X3) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y).

2. Secara parsial, masing-masing variabel:
 - o Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai.
 - o Kompetensi Manajerial berpengaruh positif dan signifikan.
 - o Integritas juga berpengaruh positif dan signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara individual memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

3. Dari ketiga variabel, Kompetensi Manajerial (X2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai. Artinya, kompetensi manajerial menjadi aspek yang paling kuat dalam mendorong kinerja yang efektif di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badr, O. A. A. R. (2023). *Improving the effectiveness of employee performance management processes*. IJISCS, 12(2), 1-6.
- Bernardin, J. H., & Russell, J. E. A. (2021). *Human resource management (7th ed.)*. McGraw-Hill.
- Bovens, M. (2007). *Analysing and assessing accountability*. European Law Journal, 13(4), 447-468.
- Boyatzis, R. E. (1991). *The competent manager*. John Wiley & Sons.
- Charlton, D., & Kritsonis, W. A. (2009). *Human resource management: Accountability and reciprocity*. Online Submission, 26(3), 46-61.
- Ebrahim, A. (2003). *Accountability in practice: Mechanisms for NGOs*. World Development, 31(5), 813-829.
- Effendi, F., Tjahjono, H. K., & Widowati, R. (2023). *Employee competence on performance*. Multidisciplinary Reviews, 7(1).
- El-Khateeb, A. I., et al. (2023). *HR competence, internal control, and accountability*. Financial Engineering, 1, 15-26.
- Hanggono, B. (2024). *Kompetensi dan kinerja pegawai*. Deleted Journal, 3(1), 19-28.
- Herzberg, F., et al. (2017). *The motivation to work*. Routledge.
- Huberts, L. (2014). *The integrity of governance*. Springer.
- Makanga, C. N., et al. (2024). *Enhancing public accountability*. JWAM.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (17th ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., et al. (2017). *Human resource management (15th ed.)*. Cengage.
- Mulgan, R. (2000). 'Accountability': An ever-expanding concept? *Public Administration*, 78(3), 555-573.
- Pemerintah Kabupaten Mojokerto. (2023). *LAKIP BPKAD Tahun 2023*. <https://mojokertokab.go.id>
- Robbins, S. P., et al. (2021). *Management, Global Edition*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at work*. John Wiley & Sons.