

Pengaruh Integritas Aparatur terhadap Akuntabilitas Publik dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember**Wildan Hisbullah Suhma¹, Santi Candrawati¹, Lutfiatun Nafisah¹, Novis Enalivia¹**¹ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

211420000558@unisnu.ac.id

Abstrak**ARTICLE INFO**

Received

January 10,
2026

Revised

April 02, 2026

Accepted

April 30, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh aparatur terhadap akuntabilitas publik dengan etika kerja sebagai variabel moderasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *associative research*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 39 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Jember. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas aparatur tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik dengan nilai signifikansi sebesar $0,448 > 0,05$. Selain itu, etika kerja juga tidak mampu memoderasi pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik dengan nilai signifikansi sebesar $0,719 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik di lingkungan birokrasi pemerintahan lebih dipengaruhi oleh sistem organisasi, mekanisme pengawasan, dan kepatuhan terhadap prosedur administrasi dibandingkan faktor individual aparatur. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan akuntabilitas publik melalui penguatan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan pengawasan lebih efektif.

Kata kunci: Integritas Aparatur, Akuntabilitas Publik, Etika Kerja, Moderasi, Sekretariat DPRD Kabupaten Jember.

Diterbitkan oleh
ISSNFakultas Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar
2622-5212

Website

<https://ojs.staialfurqan.ac.id/jtm/>

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>**PENDAHULUAN**

Akuntabilitas publik merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat yang menuntut transparansi, keadilan, serta tanggungjawa atas seyiap kebijakan dan tindakan yang diambil (Andriana, D, 2024). Dalam perspektif administrasi publik, akuntabilitas tidak hanya berkaitan dengan keterbukaan informasi, tetapi juga melibatkan partisipasi masyarakat dalam mengawasi dan mengevaluasi kinerja pemerintah. Penerapan akuntabilitas yang efektif menjadi krusial karena merupakan pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) (Pratama, R. 2023). Hal ini menuntut instansi pemerintah untuk tidak hanya fokus pada pencapaian kinerja, tetapi juga pada keabsahan proses dan perilaku para aparaturnya dalam menjalankan wewenang. Menurut Mark Bovens, akuntabilitas mencakup kewajiban pemerintah untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan tindakannya kepada publik (Bovens, M. 2007). Prinsip ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 dan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 yang menekankan pentingnya transparansi dan pertanggungjawaban dalam penyelenggaraan pemerintah. Dalam konteks Indonesia, transformasi birokrasi menempatkan akuntabilitas sebagai instrumen untuk meminimalisier praktik penyimpangan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara. Oleh karena itu, setiap unit kerja, termasuk di tingkat daerah, wajib menginternalisasi nilai-nilai tanggungjawab dalam setiap fungsi administratifnya.

Meskipun akuntabilitas publik telah menjadi prinsip utama, implementasinya dilapangan masih menghadapi berbagai kendala. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas aparatur pemerintah belum berjalan secara optimal, yang ditandai dengan masih adanya kelemahan dalam transparansi, pengawasan, serta efektivitas pelayanan publik. Penelitian menunjukkan bahwa rendahnya akuntabilitas seringkali disebabkan oleh lemahnya integritas dan

pengendalian internal dalam organisasi publik (Yuliartini, 2020). Selain itu, studi dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* juga menemukan bahwa kualitas akuntabilitas pemerintah daerah dipengaruhi oleh faktor perilaku aparatur, termasuk etika dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Sari & Putra, 2020). Penelitian lain yang dipublikasikan dalam *JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* mengungkapkan bahwa rendahnya etika birokrasi dan lemahnya pengawasan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah (Rahman, 2021). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal akuntabilitas publik dengan realitas di lapangan, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan akuntabilitas, khususnya yang berkaitan dengan integritas aparatur dan etika kerja.

Integritas aparatur merupakan landasan fundamental dalam mewujudkan akuntabilitas publik yang optimal, di mana konsistensi antara nilai moral dan tindakan profesional menjadi kunci pelayanan publik yang berorientasi pada hasil dan nilai-nilai demokratis (Perry, 2019). Meskipun integritas memiliki peran krusial, efektivitasnya dalam mendorong akuntabilitas masih sangat bergantung pada faktor pendukung seperti etika kerja, yang mencerminkan kedisiplinan dan profesionalisme individu dalam mengimplementasikan nilai-nilai integritas secara konsisten di lingkungan kerja (Putra & Dewi, 2020). Mengingat mayoritas penelitian terdahulu cenderung berfokus pada pengaruh langsung integritas terhadap akuntabilitas tanpa mempertimbangkan faktor moderasi, penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan (research gap) tersebut dengan memosisikan etika kerja sebagai variabel moderasi. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik serta menguji peran etika kerja dalam memperkuat hubungan tersebut, dengan fokus studi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember yang secara empiris masih jarang dieksplorasi.

Agency Theory (Teori Keagenan)

Teori keagenan (agency theory) pertama kali dikembangkan oleh Jensen dan Meckling (1976) yang mendefinisikan hubungan keagenan sebagai sebuah kontrak di mana satu atau lebih orang (prinsipal) melibatkan orang lain (agen) untuk melakukan layanan atas nama mereka, yang melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Inti dari konsep ini yaitu menekankan pentingnya mekanisme komunikasi dua arah antara prinsipal, misalnya pemegang saham sebagai pemilik modal dengan agen, yaitu manajemen perusahaan yang memperoleh mandat untuk mengelola sumber daya dan membuat keputusan atas nama prinsipal. Dalam konteks sektor publik, masyarakat bertindak sebagai prinsipal, sementara aparatur pemerintah di Sekretariat DPRD Kabupaten Jember bertindak sebagai agen yang diberi amanah untuk mengelola sumber daya dan menjalankan fungsi pelayanan publik secara bertanggung jawab.

Masalah keagenan muncul akibat adanya asimetri informasi, yaitu kondisi di mana agen memiliki akses informasi yang lebih luas mengenai kinerja dan kondisi organisasi dibandingkan prinsipal. Hal ini berpotensi menimbulkan perilaku oportunistik di mana agen lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan publik (Jensen & Meckling, 1976). Dalam konteks pelayanan publik di sekretariat DPRD Kabupaten Jember, asimetri ini dapat memicu rendahnya transparansi jika tidak dibarengi dengan moralitas yang kuat. Oleh karena itu, dalam praktik profesi, asimetri informasi ini harus diatasi melalui penerapan standar perilaku yang objektif dan kompeten guna menjaga integritas informasi yang dikelola (Fauzan et al., 2023). Hal inilah yang mendasari pentingnya peran etika kerja sebagai faktor yang menjamin bahwa aparatur tetap bertindak sesuai dengan kepentingan publik meskipun memiliki akses informasi yang lebih besar.

Penerapan akuntabilitas yang kuat menjadi mekanisme krusial untuk memitigasi konflik kepentingan tersebut, sehingga setiap tindakan agen dapat dipertanggungjawabkan kepada prinsipal demi mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Melalui kerangka teori ini, integritas aparatur diposisikan sebagai pengendali internal bagi agen, sementara etika kerja bertindak sebagai faktor yang memperkuat komitmen agen dalam menjalankan kewajiban akuntabilitasnya kepada masyarakat (Marshanda et al., 2024).

Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas publik merupakan kewajiban aparatur pemerintah untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan, keputusan, dan penggunaan sumber daya kepada masyarakat. Akuntabilitas tidak hanya bersifat teknis administratif, tetapi juga mencerminkan kontrak sosial antara pemerintah dan masyarakat. Akuntabilitas mencakup tanggung jawab moral untuk memberikan hasil yang bermanfaat bagi masyarakat secara adil (Guy & Ely, 2018). Akuntabilitas publik pada dasarnya merupakan sebuah kewajiban moral dan konstitusional bagi

para pemegang amanah (agen) untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan, kebijakan, dan penggunaan sumber daya kepada pemberi amanah (prinsipal) yang memiliki hak untuk memperoleh penjelasan tersebut. Dalam ekosistem pemerintahan yang bersih, akuntabilitas dipandang sebagai instrumen utama untuk meminimalisir potensi penyimpangan kekuasaan sekaligus upaya sistematis untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi negara (Saputra & Alfiah, 2025).

Secara konseptual, akuntabilitas publik modern tidak lagi hanya berfokus pada pemenuhan aspek administratif, melainkan telah bergeser menjadi sebuah standar kualitas pelayanan yang menuntut keterbukaan informasi secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa partisipasi publik dan transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja keuangan di instansi publik, di mana semakin terbuka sebuah lembaga, maka semakin tinggi tingkat akuntabilitasnya (Amelia & Hidayat, 2025).

Teori akuntabilitas juga sangat erat kaitannya dengan dimensi perilaku dan etika profesi. Aparatur pemerintah dituntut untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga harus menjunjung tinggi objektivitas dan kejujuran dalam setiap pelaporannya demi kepentingan masyarakat luas (Fauzan et al., 2023). Integritas yang tertanam dalam diri aparatur menjadi fondasi utama; tanpa integritas, mekanisme pertanggungjawaban formal akan kehilangan substansinya dan cenderung hanya menjadi aktivitas penggugur kewajiban.

Selain itu, keberhasilan penerapan akuntabilitas di sektor publik juga dipengaruhi oleh iklim keadilan di dalam organisasi itu sendiri. Prinsip keadilan dalam distribusi beban kerja maupun sistem kompensasi diyakini mampu mendorong aparatur untuk lebih bertanggung jawab dan transparan dalam menjalankan tugas-tugas administratifnya (Melanie et al., 2025). Dengan demikian, akuntabilitas publik merupakan hasil dari perpaduan antara sistem regulasi yang ketat, pengawasan yang efektif, serta internalisasi nilai-nilai etika dan tanggung jawab yang mendalam pada setiap fungsi pelayanan publik (Murdiyany et al., 2024).

Etika Kerja

Etika kerja merupakan kristalisasi dari nilai-nilai moral, standar perilaku, dan tanggungjawab profesional yang menjadi komitmen mendalam seorang individu dalam menjalankan tugas dan fungsinya di dalam sebuah organisasi (Raya, 2023). Dalam lingkup birokrasi pemerintahan, etika kerja tidak sekadar dimaknai sebagai kepatuhan terhadap aturan formal atau sanksi administratif, melainkan berfungsi sebagai pedoman fundamental yang mengarahkan aparatur untuk bertindak jujur, disiplin, dan berorientasi sepenuhnya pada pengabdian publik demi mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih (Hari Susanto, 2024). Etika kerja melibatkan proses internalisasi kesadaran moral yang memungkinkan individu untuk membedakan antara tindakan yang benar dan salah, bahkan dalam lingkungan profesional yang memiliki kompleksitas tinggi dan penuh tekanan.

Secara konseptual, etika kerja berakar dari teori yang membahas mengenai standar perilaku benar dan salah dalam kehidupan sosial dan profesional. Etika berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan serta menentukan bagaimana seseorang bertindak dalam situasi tertentu. Sedangkan secara teoritis, terdapat beberapa pilar utama yang membentuk kekuatan etika kerja pada diri seorang aparatur:

1. Komitmen profesi dan objektivitas, etika kerja mewajibkan setiap aparatur untuk mempertahankan sikap objektif dan tidak memihak dalam setiap proses pengambilan keputusan. Komitmen profesional yang tinggi telah terbukti secara empiris mampu memoderasi hubungan antara kompetensi individu dengan perilaku moral, sehingga aparatur tetap konsisten menjaga integritas informasi meskipun dihadapkan pada asimetri informasi atau tekanan lingkungan kerja yang berat
2. Internalisasi Nilai Moral sebagai Amanah, etika kerja yang efektif berakar pada nilai-nilai luhur yang ditransformasikan menjadi perilaku nyata di tempat kerja. Ketika nilai-nilai integritas dan tanggungjawab sosial telah terinternalisasi dengan kuat, setiap fungsi administratif tidak lagi dipandang sebagai beban rutin yang menjemukan, melainkan sebagai bentuk amanah yang harus dipertanggungjawabkan secara moral dan sosial kepada masyarakat.
3. Benteng Terhadap Penyimpangan Perilaku, etika kerja berperan strategis sebagai variabel pemitigasi terhadap munculnya perilaku oportunistik atau penyimpangan moral (*moral disengagement*). Dengan adanya standar etika profesi yang jelas, aparatur didorong untuk memiliki ketajaman nurani dalam menghadapi situasi yang berpotensi menciderai

profesionalisme serta merusak kepercayaan publik terhadap institusi (Afrianti & Andreastuti, 2025; Widyakarya, 2024)

Selain ketiga pilar tersebut, etika kerja juga berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi yang mendukung transparansi, kedisiplinan, dan profesionalisme akan memperkuat pembentukan etika kerja aparatur. Sebaliknya, budaya organisasi yang permissif terhadap pelanggaran aturan dapat melemahkan implementasi etika kerja dan memicu perilaku penyimpangan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang mampu menanamkan nilai-nilai etis kepada seluruh pegawai melalui keteladanan, pengawasan, dan pembinaan yang berkelanjutan.

Dalam perspektif organisasi, etika kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencakup nilai-nilai moral seperti keadilan, kejujuran, dan tanggungjawab sosial. Aparatur yang memiliki etika kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, mampu bekerja secara efektif, serta menghindari perilaku penyimpangan seperti penyalahgunaan wewenang. Selain itu, etika kerja juga dapat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan agama. Dalam perspektif Islam, etika kerja menekankan pada prinsip amanah, kejujuran (*Sidq*), tanggungjawab, dan keadilan dalam bekerja. Penerapan nilai-nilai tersebut terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif dan berorientasi pada kesejahteraan bersama (Melanie et al., 2025).

Sehingga, dalam kerangka pemikiran penelitian ini, etika kerja diposisikan sebagai variabel yang krusial untuk memoderasi pengaruh integritas terhadap akuntabilitas publik. Keberadaan etika kerja yang kuat akan memastikan bahwa integritas individu tidak goyah saat menghadapi tekanan, sehingga setiap proses birokrasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Jember dapat berjalan secara transparan, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan sepenuhnya kepada masyarakat.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Integritas Aparatur terhadap Akuntabilitas Publik

Integritas aparatur merupakan salah satu nilai fundamental dalam penyelenggaraan pemerintah yang berkaitan dengan kejujuran, konsistensi antara perkataan dan tindakan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap aturan dan norma yang berlaku. Dalam konteks administrasi publik, integritas aparatur menjadi landasan penting dalam mewujudkan akuntabilitas publik karena aparatur yang memiliki integritas tinggi akan bekerja secara transparan, profesional, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Akuntabilitas publik sendiri merupakan bentuk pertanggungjawaban pemerintah kepada masyarakat atas setiap kebijakan, keputusan, dan penggunaan sumber daya publik yang dilakukan secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, semakin tinggi integritas aparatur, maka semakin baik pula tingkat akuntabilitas publik yang dihasilkan dalam instansi pemerintahan.

Menurut Jensen dan Meckling dalam teori keagenan (*agency theory*), hubungan antara masyarakat sebagai *principal* dan aparatur pemerintah sebagai *agent* menuntut adanya pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan kewenangan yang diberikan. Dalam kondisi tersebut, integritas menjadi faktor penting untuk meminimalisasi perilaku oportunistik akibat adanya asimetri informasi antara pemerintah dan masyarakat. Aparatur yang berintegritas cenderung melaksanakan tugas secara jujur, tidak menyalahgunakan wewenang, dan mampu menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Oleh karena itu, integritas aparatur menjadi salah satu faktor utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vincy Nur Utami dkk (2024) menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, di mana auditor yang memiliki integritas tinggi mampu menghasilkan laporan yang lebih akurat dan dapat dipercaya. Selain itu peneliti Yulianti Mozin dkk (2025) juga menjelaskan bahwa nilai-nilai etika seperti kejujuran, tanggung jawab, dan transparansi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi pemerintah daerah. Hal tersebut menunjukkan bahwa integritas aparatur berkontribusi besar dalam meningkatkan akuntabilitas publik melalui perilaku kerja yang bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:
H1 : integritas aparatur berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik

Pengaruh Etika Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Integritas Aparatur Terhadap Akuntabilitas Publik

Etika kerja merupakan seperangkat nilai moral, norma, dan prinsip perilaku yang menjadi pedoman aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Dalam organisasi sektor publik, etika kerja tidak hanya berkaitan dengan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen moral aparatur dalam memberikan pelayanan yang jujur, adil, transparan, dan bertanggung jawab kepada masyarakat. Etika kerja yang baik akan memperkuat penerapan integritas aparatur karena nilai etika mendorong aparatur untuk tetap konsisten menjalankan tugas sesuai prinsip moral dan kepentingan publik.

Dalam perspektif teori keagenan, etika kerja berperan sebagai mekanisme pengendalian internal yang meminimalisasi perilaku menyimpang aparatur akibat adanya konflik kepentingan dan asimetri informasi antara pemerintah dan masyarakat. Aparatur yang memiliki integritas tinggi belum tentu mampu menciptakan akuntabilitas publik secara optimal apabila tidak didukung oleh etika kerja yang baik. Sebaliknya, etika kerja yang kuat akan memperkuat hubungan antara integritas aparatur dan akuntabilitas publik karena aparatur terdorong untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan berorientasi pada pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Vicky Nur Utami, Lioni Indrayani, Dan Achmad Ludvy (2024) membuktikan bahwa etika auditor mampu memoderasi serta memperkuat pengaruh integrasi terhadap kualitas audit. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan etika yang baik mampu memperkuat perilaku profesional dan tanggung jawab aparatur dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Jusman Iskandar dkk. (2020) menjelaskan bahwa etika birokrasi menjadi pedoman penting dalam menciptakan pelayanan publik yang transparan, akuntabilitas publik karena aparatur yang memiliki integritas dan didukung etika kerja yang baik akan lebih mampu menjalankan tugas secara bertanggung jawab serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap institusi pemerintah.

H2: Etika Kerja Memoderasi Pengaruh Integritas Aparatur terhadap Akuntabilitas Publik

Etika kerja merupakan seperangkat nilai moral, tanggung jawab, disiplin, dan profesionalisme yang menjadi pedoman aparatur dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam organisasi publik, etika kerja memiliki peran penting dalam memperkuat penerapan integritas aparatur agar tercipta pelayanan yang transparan, jujur, dan bertanggung jawab kepada masyarakat. Aparatur memiliki integritas tinggi akan lebih optimal dalam mewujudkan akuntabilitas publik apabila didukung oleh etika kerja yang baik, karena etika kerja mendorong konsistensi perilaku aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai norma, aturan, dan kepentingan publik.

Namun, integritas aparatur saja belum cukup untuk meningkatkan akuntabilitas publik secara optimal. Diperlukan adanya etika kerja yang baik agar aparatur mampu menerapkan nilai-nilai integritas secara konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Etika kerja mencerminkan disiplin, tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen aparatur terhadap pekerjaan pelayanan publik. Aparatur dengan etika kerja tinggi akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas, mematuhi aturan, serta mengutamakan kepentingan masyarakat dibandingkan kepentingan pribadi atau kelompok.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan etika kerja dalam organisasi publik dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas pemerintah. Etika kerja yang baik akan memperkuat perilaku aparatur dalam menjalankan prinsip-prinsip integritas seperti kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab sehingga pelaksanaan tugas menjadi lebih akuntabel (Sutrisno, 2019). Selain itu, integritas tata kelola pemerintah yang baik serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah (Mulyadi, 2020). Sebaliknya rendahnya etika kerja dapat menyebabkan integritas aparatur tidak berjalan secara efektif sehingga akuntabilitas publik menjadi lemah. Dengan demikian, etika kerja berperan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat hubungan antara integritas aparatur dan akuntabilitas publik. Semakin tinggi etika aparatur, maka semakin kuat pengaruh integritas aparatur terhadap peningkatan akuntabilitas publik.

METODE

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menganalisis pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik dengan etika kerja sebagai variabel moderasi. Kerangka penelitian ini menunjukkan bahwa

integritas aparatur (X) berpengaruh terhadap akuntansi publik (Y), sedangkan etika kerja (Z) berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara integritas aparatur dan akuntabilitas publik.

Data penelitian diperoleh dari sumber data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Jember. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Jember yang berjumlah 39 orang, terdiri dari pegawai ASN dan non-ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel integritas aparatur, akuntabilitas publik, dan etika kerja.

Variabel penelitian terdiri dari integritas aparatur sebagai variabel Independen (X), akuntabilitas publik sebagai variabel dependen (Y), dan etika kerja sebagai variabel moderasi (Z). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah disusun sesuai teori dan penelitian terdahulu.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui tingkat integritas aparatur, akuntabilitas publik, dan etika kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember. Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik serta Moderasi regression Analysis (MRA) untuk menguji peran etika kerja sebagai variabel moderasi. Tahapan pengujian instrumen penelitian meliputi:

Uji Validitas: digunakan untuk mengetahui keakuratan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,30$.

Uji Reabilitas: digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi :

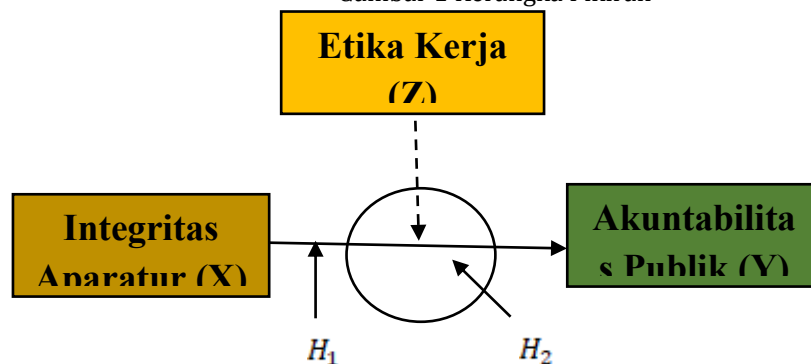
Uji Normalitas: menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas: bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas: menggunakan analisis scatterplot. Tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji interaksi moderasi (MRA) untuk mengetahui apakah etika kerja mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya integritas aparatur dan etika kerja dalam meningkatkan akuntabilitas publik pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember.

Gambar 1 Kerangka Pikiran



Keterangan:

X = Integritas Aparatur

Y = Akuntabilitas Publik

Z = Etika Kerja

Dengan rumusan hipotesis penelitian:

H1: Integritas aparatur berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

H2: Etika kerja memoderasi pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik.

Adapun kriteria pengujian hipotesis: Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima dan Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Bagian ini menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus). Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin dan jabatan.

Table 1 Deskripsi Profil Responden

Deskripsi	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	76,9%
	Perempuan	9	23,1%
Status Kepegawaian	ASN	36	92,3%
	Non-ASN	3	7,7%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Sekretariat DPRD Kabupaten Jember adalah laki-laki sebanyak 30 orang (76,9%), dan perempuan sebanyak 9 orang (23,1%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Jember didominasi oleh pegawai laki-laki. Sedangkan dari sisi status kepegawaian, sebagian besar responden berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 36 orang (92,3%), sementara sisanya merupakan Non-ASN sebanyak 3 orang (7,7%). Presentase ini menunjukkan bahwa data penelitian didominasi oleh pegawai tetap (ASN) laki-laki yang memiliki tanggungjawab administratif utama di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Jember.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah butir pernyataan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel (untuk $N=39$ dengan $\alpha=5\%$, r tabel adalah 0,316)

Table 2 Hasil Validitas dan Reliabilitas

variabel	Item pernyataan	Koefisien korelasi	Keterangan validasi	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
Integritas Aparatur (X)	X1	0.820	Valid	0.891	Reliabel
	X2	0.815	Valid		
	X3	0.788	Valid		
	X4	0.616	Valid		
	X5	0.865	Valid		
	X6	0.811	Valid		
	X7	0.746	Valid		
Akuntabilitas Publik (Y)	Y1	0.759	Valid	0.883	Reliabel
	Y2	0.615	Valid		
	Y3	0.667	Valid		
	Y4	0.581	Valid		
	Y5	0.766	Valid		
	Y6	0.646	Valid		

	Y7	0.734	Valid		
	Z1	0.712	Valid	0.938	Reliabel
	Z2	0.670	Valid		
	Z3	0.727	Valid		
Etika Kerja	Z4	0.374	Valid		
	Z5	0.715	Valid		
	Z6	0.677	Valid		

Berdasarkan tabel 4, hasil validasi menunjukkan bahwa butir pernyataan untuk variabel integritas, akuntabilitas, dan etika kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0,316). Hal ini menandakan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian ini mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan akurat. Selain itu, hasil reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Variabel Etika Kerja (Z) memiliki tingkat reliabilitas tertinggi sebesar 0,938, diikuti oleh integritas (0,891) dan Akuntabilitas (0,883). Dengan demikian instrumen yang digunakan dinyatakan handal dan konsisten untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov—Smirnov*.

Table 3 Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	39
Test Statistic	0,278
Asymp. Sig. (2-tailed)	<0,001
Monte carlo Sig. (2-tailed)	0,000

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar <0,001. Yang secara konvensional berada dibawah 0,05. Namun, mengingat jumlah sampel yang terbatas ($N=39$), penelitian melakukan uji ketahanan menggunakan metode *Monte Carlo*. Hasil *Monte Carlo Sig.* tetap menunjukkan angka 0,000.

Dalam konteks penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Jember, tidak normalnya distribusi Residual ini memungkinkan besar disebabkan oleh jawaban responden yang sangat homogen (sebagian besar menjawab skor maksimal/sangat setuju). Meskipun tidak memenuhi asumsi normalitas secara sempurna, penelitian tetap dilanjutkan dengan mempertimbangkan bahwa data ini merupakan data primer sensus yang mencerminkan kondisi nyata lapangan secara total.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Prasyarat yang harus dipenuhi adalah nilai *Tolerance* >0,10 atau nilai *VIF* < 10. Selain itu dapat dilihat melalui *Condition Index* yang harus < 30. Tabel.

Table 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Integritas Aparatur (X)	0,313	3,194	Bebas Multikolinearitas
Etika Kerja (Z)	0,313	3,194	Bebas Multikolinearitas

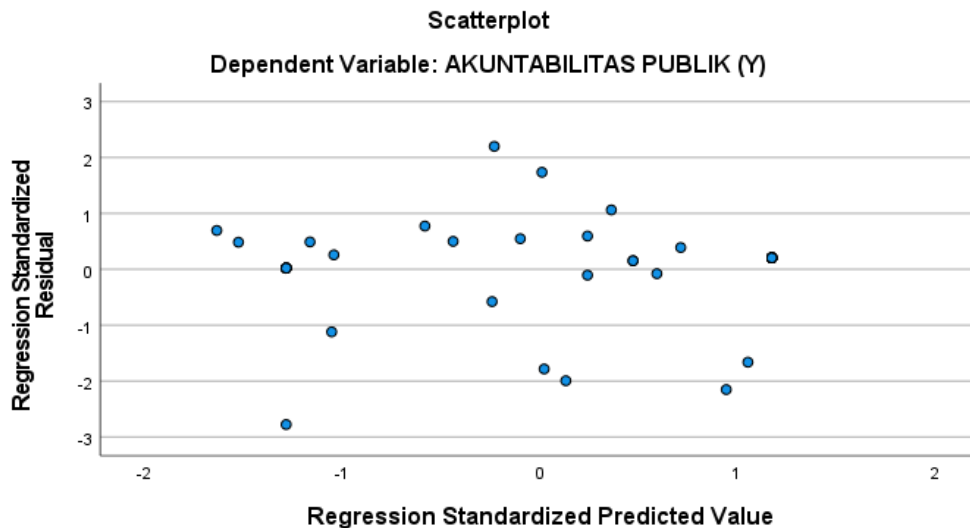
Berdasarkan tabel, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Integritas Aparatur (X) dan Etika Kerja (Z) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,313 yang berarti lebih besar dari 0,10. Nilai *VIF* yang dihasilkan adalah 3,194, yang berarti jauh lebih kecil dari 10. Selain itu pada *Collinearity Diagnostics*, nilai *Condition Index* tertinggi adalah sebesar 23,784 (masih dibawah 30). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas antar Variabel independen, sehingga model layak digunakan untuk analisis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID).

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Titik-titik data menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y
2. Titik-titik data tidak berkumpul hanya di satu tempat
3. Tidak membentuk pola tertentu yang teratur (seperti gelombang, melebar kemudian menyempit, atau pola garis tertentu).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Akuntabilitas Publik Berdasarkan variabel Integritas Aparatur dan Etika Kerja.

Uji Hipotesis

Analisis ini menggunakan *Moderated regression Analysis* (MRA) untuk menguji pengaruh Integritas Aparatur (X) terhadap Akuntabilitas Publik (Y) dengan Etika Kerja (Z) sebagai variabel moderasi.

Table 5 Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.491	3	95.497	45.628	.000 ^b
	Residual	73.253	35	2.093		
	Total	359.744	38			

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.081	44.535		-.339	.737
	INTEGRITAS APARATUR (X)	1.192	1.555	1.124	.767	.448

ETIKA KERJA (Z)	.804	1.315	.812	.612	.545
MODERASI	-.016	.045	-.963	-.362	.719

1. Uji Kelayakan Model (Uji F)
Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 45,628 dengan tingkat signifikan <0,001. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini dinyatakan sangat layak (Fit). Artinya, secara bersama-sama (simultan), variabel integritas, etika kerja, dan interaksi moderasi mampu menjelaskan variasi Akuntabilitas Publik di Sekretariat DPRD Kabupaten Jember.
2. Persamaan Regresi Moderasi
Berdasarkan kolom *Unstandardized Coefficients B*, maka model persamaan yang terbentuk adalah:

$$Y = -15,082 + 1,192X + 0,804Z - 0,016(XZ) + e$$

3. Hasil Uji Parsial (Uji T) dan Pembuktian Hipotesis
 - a. Pengaruh Integritas Aparatur (X) terhadap Akuntabilitas Publik (Y)
 - Nilai Sig: 0,448 (> 0,05)
 - Interpretasi: variabel integritas Aparatur secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Publik. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya integritas individu belum menjadi faktor penentu utama akuntabilitas di lokasi penelitian
 - Status hipotesisnya 1: di tolak
 - b. Pengaruh Etika Kerja (Z) terhadap Akuntabilitas Publik (Y)
 - Nilai sig: 0,545 (> 0,05)
 - Interpretasi: Etika kerja secara mandiri tidak berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Publik pada tingkat kepercayaan 95%
 - c. Pengaruh Moderasi (Interaksi X*Z) terhadap Akuntabilitas Publik (Y)
 - Nilai Sig : 0,719 (> 0,05)
 - Koefisien Beta : -0,016
 - Interpretasi : Variabel Interaksi (MODERASI) memiliki nilai signifikansi 0,719 yang artinya jauh diatas ambang batas 0,05. Hal ini membuktikan bahwa etika kerja bukan variabel moderasi. Etika kerja tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh integritas terhadap akuntabilitas.
 - Status Hipotesis 2 : Ditolak

PEMBAHASAN

Pengaruh Integritas Aparatur terhadap Akuntabilitas Publik

Berdasarkan hasil uji t, variabel integritas aparatur memiliki nilai signifikan sebesar 0,448 (>0,05), yang berarti Integritas Aparatur tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Publik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa integritas aparatur tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik pada Sekretariat DPRS Kabupaten Jember dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Kondisi ini diduga terjadi karena akuntabilitas publik di lingkungan pemerintahan saat ini lebih banyak ditentukan oleh sistem birokrasi dan standar operasional prosedur (SOP) yang kaku. Implementasi sistem pelaporan berbasis elektronik (*e-reporting*) dan regulasi yang ketat dari pemerintah pusat membuat pegawai harus mengikuti pola kerja yang sudah terstandarisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas lebih dipandang sebagai pemenuhan kewajiban administratif formal daripada hasil dari dorongan integritas personal individu. Selain itu, profil responden yang mayoritas laki-laki (76,9%) dan berstatus ASN (92,3%) menunjukkan bahwa mereka bekerja dalam struktur hierarki yang kuat, dimana kepatuhan terhadap aturan organisasi lebih dominan dibandingkan pengaruh karakter individu dalam pelaporan kinerja.

Secara teoritis, integritas merupakan nilai yang mencerminkan kejujuran, konsistensi, tanggungjawab, dan kepatuhan terhadap norma serta aturan organisasi. Aparatur yang memiliki integritas tinggi seharusnya mampu menjalankan tugas secara profesional dan bertanggung

jawab sehingga dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas publik. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas aparatur belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi akuntabilitas publik di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Jember. Selain itu, Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa akuntabilitas publik tidak hanya dipengaruhi oleh integritas aparatur, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, sistem pengendalian internal, Transparansi, serta kualitas pengawasan. Ramadhani dan Handayani (2021) menjelaskan bahwa dalam organisasi sektor publik, sistem pengendalian internal yang kuat dapat mempengaruhi pengaruh faktor personal terhadap akuntabilitas organisasi. Artinya, meskipun integritas individu berbeda, sistem organisasi yang ketat tetap mampu menjaga pelaksanaan akuntabilitas publik agar berjalan sesuai aturan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramadhani dan Handayani (2021) yang menemukan bahwa integritas tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan teori keagenan (*agency theory*) yang menjelaskan bahwa integritas aparatur sebagai agent seharusnya mampu meningkatkan kepercayaan principal atau masyarakat melalui pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab dan transparan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam praktik birokrasi pemerintahan, faktor sistem dan regulasi organisasi lebih dominan dibandingkan faktor individual aparatur.

Peran Etika dalam Memoderasi Pengaruh Integritas Aparatur terhadap Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel interaksi sebesar 0,719 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aparatur tidak mampu memoderasi pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.

Secara teoritis, etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan sikap kerja yang menjadi pedoman aparatur dalam menjalankan tugas profesional, disiplin dan bertanggung jawab. Etika kerja yang tinggi seharusnya mampu memperkuat pengaruh integritas terhadap akuntabilitas publik karena aparatur tidak hanya memiliki nilai kejujuran, tetapi juga memiliki komitmen untuk menerapkan nilai tersebut dalam perilaku kerja sehari-hari. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja belum mampu memperkuat hubungan tersebut secara signifikan. Tidak signifikannya variabel moderasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Etika kerja pada lingkungan birokrasi pemerintah cenderung telah menjadi standar perilaku yang wajib dimiliki oleh setiap aparatur sipil negara (ASN). Dengan adanya kode etik profesi, aturan disiplin ASN, serta budaya kerja birokrasi yang relatif seragam, tingkat etika kerja antar pegawai menjadi tidak terlalu berbeda. Kondisi ini menyebabkan etika kerja tidak memberi pengaruh tambahan yang signifikan terhadap hubungan integritas aparatur dan akuntabilitas publik.
2. Jumlah sampel penelitian yang relatif terbatas, yaitu sebanyak 39 responden, dapat mempengaruhi kekuatan analisis statistik dalam mendeteksi hubungan moderasi antar variabel. Dalam penelitian Saputra (2020) menjelaskan bahwa penelitian dengan sampel kecil cenderung memiliki *statistic power* yang rendah sehingga pengaruh interaksi antar variabel menjadi lebih sulit untuk dibuktikan secara signifikan.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik lebih dipengaruhi oleh sistem organisasi dan mekanisme birokrasi dibandingkan perilaku individual aparatur. Penelitian Hidayah dan Rohman (2023) menyatakan bahwa dalam organisasi pemerintahan yang memiliki budaya homogen, etika kerja lebih berfungsi sebagai standar perilaku dasar daripada sebagai faktor penguat hubungan antar variabel. Hal ini menjelaskan mengapa etika kerja dalam penelitian ini tidak mampu memperkuat pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh integritas publik dengan etika kerja sebagai variabel moderasi pada sekretariat DPRD Kabupaten Jember, dapat disimpulkan bahwa integritas aparatur tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat integritas aparatur belum mampu secara langsung meningkatkan akuntabilitas publik dalam pelaksanaan tugas pemerintah. Kondisi ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik di lingkungan birokrasi lebih dipengaruhi oleh sistem administrasi, standar operasi prosedur (SOP), serta mekanisme pengawasan yang telah diterapkan dalam organisasi.

Selain itu, etika kerja juga tidak mampu memoderasi pengaruh integritas aparatur terhadap akuntabilitas publik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etika kerja belum dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan antara integritas aparatur dan akuntabilitas publik. Hal ini dapat disebabkan karena etika kerja di lingkungan ASN telah menjadi standar perilaku yang wajib diterapkan oleh seluruh pegawai sehingga tidak memberikan perbedaan pengaruh yang signifikan dalam hubungan antar variabel penelitian.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas publik tidak hanya bergantung pada faktor individual aparatur seperti integritas dan etika kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, seperti sistem pengendalian internal, budaya organisasi, transparansi, dan pengawasan dalam pelaksanaan tugas pemerintah. Oleh karena itu, upaya peningkatan akuntabilitas publik perlu dilakukan melalui penguatan sistem organisasi dan peningkatan kualitas pengawasan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Amelia, Hida L. dan Hidayat, S.(2025), *Pengaruh Partisipasi, Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Keuangan Instansi Publik*, Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Vol. 8, No. 2, hlm. 562-565
- Andriana, D. (2024), *Akuntabilitas Publik*, Deepublish Digital : CV Budi Utama
- Bovens, M. (2007), *Analysis and Assesing, Accounability : Conceptual Framework, Eorupen Law Journal*, Vol. 13, No. 4. Hlm. 447-468
- Didit Darmawan dkk, (2026), *Penguatan Etika dan Budaya Integritas Aparatur Negara : Upaya Meningkatkan Kepercayaan Publik Terhadap Pelayanan Pemerintah*, Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan STISIP Imam Bonjol (SIMBOL), Vol. 5 No. 1
- Fauzan, H., Setianingrum, N., Mauliya, V. I., dn Hidayatullah, M. F. (2023), *Etika Bisnis & Profesi*, Tangerang: Indigo Media
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, Nur., dan Rohman, Abdul. (2023), *Pengaruh Integritas dan Transparansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Etika Kerja Sebagai Moderasi*, Jurbal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 11, No. 1, hlm. 45-60
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976), *Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure*, Journal Of Financial Economics, Vol. 3, No. 4, 305-360
- Jusman Iskandar dkk, (2020), *Etika Birokrat dalam Pelayanan Publik*, Jurnal Dialektika : Jurnal Ilmu Sosial, Vol. 18 No. 3
- Melanie, D. P., Lailiyah, I., Budiarti, N., Hasan, M., & Setianingrum, N. (2025), *Integrasi Prinsip Keadilan Islam ('adl) Dalam Sistem Kompensasi Karyawan Pada Cv Surya Kejayaan*. Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara, Vol. 1, No. 5, Hlm. 130-137
- Murdiyany, A., dkk. (2024), *Analisis Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pelayanan Publik*, Jurnal Administrasi Negara.
- Perry, J. L. (2019), *Managing For Public Service Performance: A Management Context*, Administrative Sciences.
- Pratama, R., dan Sari, N. (2023), *Integritas dan Etika Birokrasi dalam Mewujudkan Good Governance*, Jurnal Ilmu sosial dan Ilmu Politik
- Ramadhani, R., dan Handayani, N. (2021), *Pengaruh Integritas, Kompensasi, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, JIRA: Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol. 10, No. 2, hlm. 1-18
- Rusdi Akbar, (2024), *Pengukuran Kinerja dan Akuntabilitas Publik di Indonesia Studi Awal di Pemerintahan Daerah*, Jurnal Akuntansi & Akuntabilitas Publik, Vol. 1 No. 1
- Saputra, W. A., & Alfiah, S. (2025), *Penerapan Akuntabilitas dan Transparansi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) untuk Mencapai Good Governance*, Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara: Vol. 1, No. 12, hlm. 622-628
- Satibi, I.(2017), *Pengawasan Dan Akuntabilitas Aparatur dalam Perspektif Etika Birokrasi: Studi Kasus Pada Pemerintah daerah Kabupaten Cianjur*, JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 7, No. 2
- Sri yulianty Mozin dkk, (2025), *Penerapan Etika Pelayanan Publik dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan di Birokrasi Pemerintah Daerah*, Journal of Publicness Studies (JPS), Vol.02 No. 05
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
- Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang bersih dan bebas dari KKN
- Vicky Nur Utami dkk, (2024), *Etika Memoderasi Kualitas Audit yang dipengaruhi Pengalaman, Integritas, dan Akuntabilitas Auditor*, Al Qalam : Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, Vol. 18 No. 1
- Wicaksono, Kristian W.(2015), *Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik*, JKAP: Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, Vol. 19, No. 1, hlm. 3-11
- Widyakarya. (2024), *Penerapan Etika Profesi Akuntan dan Kasus-Kasus Pelanggaran Etika Profesi Akuntan*, JAP: Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vo. 2, No. 2
- Yanti, D. dan Permatasari, I.(2020), *Pengaruh Integritas, Objektivitas dan Keberanian Moral Terhadap Efektivitas Kebijakan Audit Internal dengan Dukungan Manajemen Senior Sebagai Variabel Mediasi*, Journal Of Applied Bussiness Administration, Vol. 4, No. 2
- Yulianti, Ni Putu Sri. (2020), *Pengaruh Integritas Aparatur Terhadap Akuntabilitas Publik pada Instansi Pemerintah Daerah*, Jurnal Administrasi Negara, Vol. 8, No. 1, hlm. 25-34
- Zeny Antika dkk (2020), *Pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Aksesibilitas Laporan Keuangan, dan Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah*, Jurnal Ilmiah Wahana Akuntansi, Vol. 15 No. 2