

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, MOTIVASI FINANSIAL DAN FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA**

**Safirah Abas<sup>1</sup>, Veithzal Rivai Zainal<sup>2</sup>, Azis Hakim<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Magister Ilmu Administrasi, Universitas Krisnadwipayana  
Email: safirahabs@gmail.com

**Abstract**

*This research explores the factors influencing performance accountability among village fund supervisory officials in the Tulung Sub-District, Klaten Regency. These factors include locus of control (internal and external), financial motivation, and psychological factors such as motivation, commitment, and attitudes towards their job and responsibilities. The research employed multiple linear regression analysis based on the results of 48 distributed questionnaires. The data in this study underwent data quality and classical assumption tests, confirming the suitability of the data for primary analysis in this research. The findings of this research reveal that a strong locus of control, whether internal or external, encourages supervisory officials to take responsibility and perform their duties effectively, contributing to improved accountability. High financial motivation also motivates them to deliver high-quality work, enhancing accountability. Additionally, psychological factors such as high motivation and commitment play a significant role in increasing performance accountability. These findings offer valuable insights into understanding and enhancing accountability in the context of village fund supervision. The research suggests the importance of encouraging individuals in the village fund supervisory apparatus to develop a positive locus of control. Furthermore, providing relevant and sustainable financial incentives can motivate village fund supervisory officials to perform their duties more effectively.*

**Keywords:** *locus of control, financial motivation, psychology Factor, Accountability*

**1. PENDAHULUAN**

Keyakinan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya merupakan salah satu indikator penting untuk melihat seberapa baik lingkungan manajerial menjalankan proses bisnis untuk mencapai tujuan organisasi (Kuntadi et al., 2022). Keyakinan individu yang semakin lama dibangun dan dibawa didalam organisasi menjadi sebuah keyakinan organisasi dapat sehingga dapat memiliki control atas tugas yang dilakukan, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dan memiliki kendali atas keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Agus, 2022). Individu dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga seni untuk memadukan individu tersebut merupakan suatu hal yang penting karena berkaitan dengan capaian keberhasilan organisasi untuk memberikan kinerja terbaik. Terlebih, dalam konteks pemerintahan,

diharapkan suatu instansi memberikan kinerja organisasi yang baik yang dapat dipertanggungjawabkan kepada stakeholder sehingga organisasi diharapkan mampu memberikan tingkat akuntabilitas kinerja yang tinggi (Iskandar & Indarto, 2014).

Individu dalam organisasi memiliki tingkat perkembangan kualitas yang dinamis. Terdapat beberapa macam karakteristik individu yang berproses dalam organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu organisasi dapat berkembang dan memberikan kinerja terbaik karena dipengaruhi oleh adanya beberapa motivasi intrinsik. Selain itu, terdapat pula individu yang menganggap bahwa keberhasilan diperoleh karena adanya pengaruh hal lain diluar kendali dirinya yang berasal dari luar atau orang-orang disekitar organisasi (Sihombing & Syarvina, 2023).

*Locus of control* merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan keyakinan individu dan kecenderungan individu dalam memberikan kendali atau pengaruh dalam pekerjaan mereka. *Locus of control* internal merupakan suatu pemahaman perilaku individu yang dapat melakukan kendali atas tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan apa yang mereka yakini. Sedangkan *locus of control* eksternal merupakan perilaku individu yang dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kendali atas tugas dan tanggungjawabnya berdasarkan pengaruh kuat dari orang-orang sekitar (Rofingatun et al., 2022).

Dalam konteks pemerintahan yang merupakan suatu organisasi yang berorientasi pada kepentingan publik, dimana individu diharapkan memiliki kecenderungan lebih produktif dan memiliki kendali penuh untuk mencapai tujuan organisasi (Kanya, 2021). *Locus of control* internal maupun *locus of control* eksternal menjadi hal yang penting untuk diperhatikan untuk melihat bagaimana perilaku individu dapat membangun kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Jumiati & Kartiko, 2022). Selain itu, individu dalam pemerintahan diharapkan dapat memiliki tingkat percaya diri untuk melakukan langkah strategis dan pengambilan keputusan yang baik untuk mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat khususnya dalam rangka mencapai akuntabilitas kinerja yang baik (Murnianty & Khaddafi, 2020).

Organisasi secara lazim mengharapkan setiap anggota organisasi memiliki motivasi yang tinggi. Adanya motivasi tersebut disinyalir dapat membantu individu berinteraksi dengan anggota organisasi yang lain, bekerja sama, kooperatif, dan mampu melakukan inisiatif untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Wahyuni et al., 2016) Motivasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal tersebut disebabkan karena dengan adanya motivasi, maka pegawai dapat mengorbankan sesuatu diluar tugas dan tanggung jawabnya sehingga menjadi focus untuk bekerja dan menjalankan pekerjaannya secara optimal. Selain itu dengan adanya motivasi, dapat memicu pegawai untuk bekerja sesuai dengan prosedur kepatuhan, ketaatan dan integritas yang tinggi pada akhirnya

dapat memberikan peningkatan pada akuntabilitas kinerja. Penelitian (Siswoyo et al., 2019) menunjukkan bahwa prestasi kinerja karyawan merupakan salah satu dampak adanya motivasi kinerja yang telah diapresiasi oleh organisasi. Prestasi kinerja tersebut memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya semakin baiknya pelaporan dan transparansi kinerja pegawai setelah elemen motivasi seperti halnya tunjangan dan reward kinerja dijalankan (Thaha et al., 2022).

Penelitian (Radiyahanto, 2018) menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja ditunjukkan dari adanya kepuasan kerja karyawan. Adanya kepuasan kinerja diharapkan terjadi peningkatan mutu pelayanan karena bila karyawan merasa puas dan senang dalam bekerja akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tulus dalam menjalankan apa yang menjadi kewajibannya (Sutanto, 2021). Selain itu, kepuasan kerja akan membawa dampak para turnover, absensi, kinerja karyawan. serikat kerja, keterlambatan kerja, dan waktu-waktu luang yang ada yang secara kumulatif dapat menunjukkan peningkatan prestasi kerja karyawan (Yao et al., 2020).

Karyawan dituntut untuk selalu bekerja tidak hanya sekedar untuk mencari nafkah dan menghidupi diri sendiri dan keluarganya serta mencapai tujuan produksi (Atif, 2015). Akan tetapi, mereka harus bekerja agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang menghadapi persaingan dengan perusahaan lain dan memberikan pelaporan kinerja yang transparan dan akuntabel (Kalayou et al., 2020). Pemanfaatan kemampuan karyawan dengan optimal dapat dilakukan dan mampu menyatukan pandangan dari sifat dan karakter yang berbeda-beda dari setiap karyawan pada suatu tujuan, yaitu tujuan perusahaan (Lamba et al., 2020). Berkaitan dengan hal itu, tidak jarang bahwa pegawai dalam pemerintahan memiliki permasalahan secara psikologis. Hal tersebut disebabkan karena adanya faktor lingkungan, tekanan kerja, waktu, kebutuhan serta kemampuan personal yang semakin lama diharapkan dapat berkembang. Dalam penelitian (Effendi & Kariono, 2017) faktor psikologis berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja.

Faktor psikologis merupakan suatu refleksi personal yang muncul ketika menghadapi tekanan kerja. Tekanan kerja yang dapat dikendalikan oleh individu dapat menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki faktor psikologis yang baik. Penelitian (Effendi & Kariono, 2017) menunjukkan bahwa faktor psikologis berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Hal tersebut disebabkan karena dengan adanya aturan yang jelas, jobdesk yang jelas dan adanya lingkungan kerja yang baik, interaksi dan komunikasi vertikal maupun horizontal yang baik dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dalam mendukung tercapainya akuntabilitas kinerja.

Dalam psikologi, "locus of control" adalah istilah yang menunjukkan keyakinan seseorang yang berkaitan dengan sejauh mana mereka percaya mereka memiliki kontrol atau pengaruh atas peristiwa, keputusan, dan hasil yang terjadi dalam hidup mereka (Jumiati & Kartiko, 2022; Murnianty & Khaddafi, 2020; Rofingatun et al., 2022). Psikolog Julian Rotter pertama kali mengidentifikasi ide ini pada tahun 1954. Locus of control dinilai berdasarkan aspek kendali, aspek keyakinan, dan aspek pengaruh lingkungan (Thaha et al., 2022).

Motivasi finansial adalah faktor yang mendorong orang untuk mencapai tujuan atau menjalankan tugas dengan harapan memperoleh kompensasi finansial, seperti upah, hadiah, rangsangan, dan manfaat finansial lainnya. Motivasi finansial menunjukkan bahwa orang sangat tertarik untuk menerima insentif finansial dari organisasi atau perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja atau prestasi tertentu. Motivasi finansial dinilai dari tunjangan, gaji, bonus, reward, dan insentif lainnya (Kuntadi et al., 2022).

Dalam lingkungan kerja, motivasi finansial sangat penting karena hadiah finansial sering menjadi komponen utama yang mendorong orang untuk bekerja dengan efisien, mencapai target, dan memberikan kinerja yang optimal (Wahyuni et al., 2016). Insentif finansial ini dapat termasuk kenaikan upah berdasarkan hasil kerja, bonus berdasarkan pencapaian target penjualan, atau insentif finansial lainnya yang dapat memengaruhi perilaku dan upaya

seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Noho, 2021).

Faktor psikologis mencakup komponen yang berkaitan dengan pemikiran, perasaan, dan proses mental seseorang yang memengaruhi perilaku dan keputusan mereka (Ardini, 2010; Febrianti & Yuhertiana, 2021; Usman & Modding, 2019). Komponen psikologis ini termasuk berbagai hal seperti keyakinan, dorongan, persepsi, tingkat kepercayaan diri, emosi, dan kecenderungan berpikir. Hal-hal ini sangat memengaruhi cara orang berinteraksi dengan lingkungannya, merespon situasi tertentu, dan membuat keputusan. Faktor psikologis dinilai dari persepsi, sikap, dorongan, proses belajar dan keyakinan (Effendi & Kariono, 2017).

Akuntabilitas kinerja adalah Akuntabilitas kinerja adalah prinsip yang mengatur bahwa setiap individu atau entitas organisasi harus bertanggung jawab dan berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memberikan penilaian atau laporan tentang bagaimana pencapaian tersebut dicapai. Akuntabilitas kinerja dinilai dari spesifikasi program, ketercapaian, terukur, rentang waktu, dapat dipantau dan dikumpulkan (Aditya & Surjono, 2017; Anggraeni & Lenggono, 2021; Febrianti & Yuhertiana, 2021).

Penelitian ini mengkaji secara empiris locus of control, motivasi finansial, dan faktor psikologis terhadap akuntabilitas pelaporan. Tujuan penelitian ini yaitu memperoleh bukti empiris mengenai perilaku pegawai berdasarkan keyakinan, motivasi dan secara psikologis dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja. Penelitian ini dilakukan di kecamatan Tulung kabupaten Klaten, yang terdiri dari 18 desa. Penelitian ini bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi aparatur pengawas dana desa dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai unsur pengawasan. Penelitian ini merupakan strategi atau terobosan yang baru dalam ilmu manajemen sumber daya manusia diranah pemerintahan untuk menilai perilaku pegawai dalam mendukung akuntabilitas kinerja yang diukur spesifik berdasarkan keyakinan dan motivasi pegawai.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- a. Locus of control berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja
- b. Motivasi finansial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja
- c. Faktor psikologis berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

**2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah pengelitian empiris yang menguji variabel terikat yang dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas untuk menjawab suatu fenomena (Gunawan, 2020). Penelitian ini merupakan penelitian survey yang dilakukan berdasarkan kategorial. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur pengawas dana desa (Sugiyono, 2013). Sedangkan sampel dalam penelitian ini yaitu aparatur pengawasan dana desa di kecamatan Tulung, Kabupaten Klaten yang terdiri dalam 18 desa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Teknik perolehan data menggunakan kuesioner yang dibagikan sebanyak 48 eksemplar. Pengujian penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik dalam penelitian ini digunakan untuk melihat kebaikan data untuk menganalisis suatu fenomena (Meuer & Fiss, 2020).

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1. Hasil penelitian**

**Statistik deskriptif**

Penelitian ini menguji pengaruh locus of control, motivasi finansial, dan faktor psikologis terhadap akuntabilitas kinerja pada aparatur pengawas dana desa di kecamatan Tulung, kabupaten Klaten. Kuesioner yang dibagikan dan diterima kembali sebesar 48 eksemplar. Demografi jenis kelamin responden terdiri dari 40 laki-laki dan 8 perempuan. Berikut statistik deskriptif dalam penelitian ini.

**Tabel 1 Statistik deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	St. Dev
Locus of control	48	1.43	4.84	3.27	0.670
Motivasi Finansial	48	2.60	4.21	3.48	0.974
Faktor Psikologis	48	1.60	3.25	2.50	0.672

Akuntabilitas	48	2.60	4.40	4.38	0.314
Valid N (listwise)	48				

Sumber data: data olah penelitian 2023

Hasil diatas menunjukkan bahwa secara deskriptif data dinilai baik karena standar deviasi yang terdapat dalam distribusi data tersebut memiliki nilai kurang dari 1 atau lebih kecil dari nilai rata-rata variabel.

**Uji Kualitas data**

Penelitian ini menggunakan *pearson correlation* dan *cronbach alpha* untuk menguji validitas dan reabilitas data penelitian. Berdasarkan nilai *pearson correlation* menunjukkan bahwa 21 pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 sehingga dapat dikatakan valid. Kemudian pada 4 variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.70 sehingga pertanyaan penelitian dinilai reliabel.

**Regresi linear berganda**

Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh variabel locus of control, motivasi finansial dan faktor psikologis terhadap akuntabilitas kinerja. Data dalam penelitian ini menunjukkan nilai kohlmgorov-smirnov sebesar 0.683 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Selain itu, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, heteroskedastisitas dan multikolinearitas pada data regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut. Berikut merupakan hasil regresi linear berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 2 Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Error	Beta	T	Sign
(Constant)	4.408	0.071	0.542	6.881	0.000
Locus of control	3.211	0.584	0.335	2.514	0.000
Motivasi finansial	4.328	0.215	0.245	3.268	0.000
Faktor Psikologis	2.342	0.241	0.712	2.114	0.000

a. Dependent Variable: Akuntabilitas  
 Sumber: olah data penelitian 2023

Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi locus of control sebesar 0.00 ( $<0.05$ ) menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pada aparatur pengawas dana desa kecamatan Tulung Kabupaten Klaten. Variabel motivasi finansial menunjukkan nilai signifikan yaitu 0.00 ( $<0.05$ ) berarti motivasi finansial berpengaruh terhadap akuntabilitas.

Kemudian, pada variabel faktor psikologis juga menunjukkan nilai signifikansi  $<0.05$  menunjukkan pengaruh terhadap akuntabilitas. Penelitian ini menunjukkan slope positif sehingga dapat dikatakan semua variabel independen berpengaruh positif terhadap akuntabilitas.

### 3.2. Pembahasan

#### Locus of control dan akuntabilitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh terhadap akuntabilitas. Aparatur pengawasan dana desa di kecamatan Tulung Kabupaten Klaten, memiliki internal dan eksternal *locus of control* yang baik, maka mereka lebih cenderung untuk bertanggung jawab dan melaksanakan tugas pengawasan dana desa dengan baik dalam rangka meningkatkan akuntabilitas. hal ini disebabkan karena individu dengan *locus of control* lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, kooperatif, dapat merencanakan dengan baik, dan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

Individu dengan tingkat locus of control yang tinggi, baik internal maupun eksternal, cenderung lebih aktif dalam mengambil inisiatif dalam tugas-tugas mereka. Mereka mungkin lebih cenderung untuk mencari informasi, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi. Inisiatif ini dapat membantu meningkatkan akuntabilitas karena individu tersebut aktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kolaborasi dan kerja sama dalam tim atau organisasi dapat mempromosikan pertukaran informasi dan pemantauan yang lebih baik, yang dapat meningkatkan akuntabilitas.

Adanya locus of control internal maupun eksternal pada aparatur pengawas dana desa menunjukkan bahwa mereka memiliki kemampuan organisasi dan perencanaan yang baik. Kemampuan ini membantu mereka dalam

merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas mereka secara lebih efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat akuntabilitas. Selain itu, aparatur pengawas dana desa merasa memiliki kendali atau berkontribusi terhadap hasil kerja mereka, dan hal ini dapat memberikan motivasi tambahan bagi mereka untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Mereka juga cenderung mencari solusi dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka. Ini membantu menjaga kinerja mereka tinggi dan mempertahankan tingkat akuntabilitas yang tinggi, terutama dalam situasi-situasi sulit.

#### Motivasi finansial dan akuntabilitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh terhadap akuntabilitas. Motivasi finansial seringkali berkaitan dengan pemberian insentif atau bonus berdasarkan kinerja. Ketika aparatur pengawas dana desa memiliki insentif finansial untuk menjalankan tugas mereka dengan baik dan memastikan akuntabilitas dana desa, mereka mungkin akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas mereka secara cermat dan transparan. Pada akhirnya dapat meningkatkan integritas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat menjaga akuntabilitas kinerja. Adanya motivasi finansial dapat memicu adanya perasaan dan beban moral yang diperoleh ketika aparatur memiliki motivasi keuangan yang tinggi. Sehingga membuat aparatur benar benar bertanggungjawab dan selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaik. Dalam penelitian ini semakin tinggi motivasi finansial yang dimiliki aparatur pengawas dana desa, maka semakin baik akuntabilitas kinerja yang diberikan.

Tingkat motivasi finansial yang tinggi pada aparatur pengawas dana desa dapat memiliki dampak yang positif pada akuntabilitas kinerja mereka. Dalam konteks ini, motivasi finansial merujuk pada dorongan atau insentif yang diberikan kepada mereka berdasarkan hasil kerja.

Adanya penghargaan finansial seringkali berhubungan dengan kinerja yang baik. Ketika para aparatur pengawas dana desa menyadari bahwa kinerja mereka akan memengaruhi besarnya kompensasi finansial yang mereka

terima, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas. Mereka akan berupaya keras untuk memastikan bahwa dana desa dikelola dengan baik dan secara akuntabel.

Kemudian, motivasi finansial dapat memperkuat kesadaran individu terhadap tanggung jawab mereka dalam mengawasi keuangan desa. Mereka merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap pengelolaan dana desa karena kinerja mereka akan berdampak langsung pada insentif finansial yang mereka terima. Hal ini dapat mendorong mereka untuk lebih berhati-hati dan memastikan bahwa penggunaan dana desa berjalan sesuai peraturan dan efisien.

#### **Faktor psikologis dan akuntabilitas**

Faktor-faktor psikologis, dilihat dari motivasi, komitmen, dan sikap individu terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Faktor psikologis ditunjukkan adanya dorongan yang kuat bagi mereka untuk menjalankan tugas mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Secara psikologis adanya dorongan yang kepada mereka untuk mencapai hasil terbaik dalam mengawasi dana desa. Mereka merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh. Selain itu secara psikologis aparatur pengawas dana desa memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka dalam mengawasi dana desa. Individu yang merasa komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi akan bekerja keras untuk memastikan tugas mereka dilaksanakan dengan baik. Mereka merasa berkewajiban untuk menjaga akuntabilitas tinggi. Selain itu, kesadaran individu terhadap tanggung jawab mereka dalam mengelola dana desa dan menjaga keuangan yang tepat juga memberikan kontribusi pada akuntabilitas yang lebih baik. Mereka memahami pentingnya menjalankan tugas mereka dengan baik dan menjaga keuangan desa dengan transparan dan efisien.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini telah dilakukan kepada 48 aparatur pengawasan dana desa yang dilakukan di Kecamatan Tulung Kabupaten Klaten. Data

penelitian diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada aparat. Pengolahan data menunjukkan bahwa data memiliki kualitas yang baik dan distribusi yang baik sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Berdasarkan uji empiris yang dilakukan Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control (kontrol internal dan eksternal) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Individu dengan locus of control yang baik, baik internal maupun eksternal, cenderung lebih inisiatif, kooperatif, memiliki kemampuan perencanaan yang baik, dan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Ini berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas dalam pengawasan dana desa. Kemudian, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi finansial berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Motivasi finansial mendorong para aparatur pengawas dana desa untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih cermat dan transparan. Penghargaan finansial yang berkaitan dengan kinerja yang baik memotivasi mereka untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas. Selain itu, Faktor-faktor psikologis, seperti motivasi, komitmen, dan sikap individu terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka, juga berperan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja. Individu dengan motivasi tinggi, komitmen yang kuat, dan sikap positif cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dana desa.

Penelitian ini memberikan saran bahwa Penting untuk mendorong individu di aparatur pengawas dana desa untuk mengembangkan locus of control yang positif. Ini dapat dicapai melalui pelatihan dan pendidikan yang membantu mereka meningkatkan rasa tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan perencanaan. Selain itu perlunya menyediakan insentif finansial yang relevan dan berkelanjutan dapat memotivasi aparatur pengawas dana desa untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Insentif tersebut harus terkait langsung dengan kinerja yang berkualitas dalam pengawasan dana desa.

#### **5. UCAPAN TERIMA KASIH**

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada seluruh civitas akademika

Universitas Krisnadwipayana, pemerintah desa di Kecamatan Tulung, serta rekan-rekan aparatur pengawas dana desa yang telah dengan sukarela berpartisipasi dalam penelitian ini. Kontribusi, kerja sama, dan waktu yang Anda sumbangkan sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Semua hasil penelitian ini tidak mungkin terwujud tanpa partisipasi dan dukungan Anda. Terima kasih atas dedikasi dan kontribusi Anda untuk penelitian ini, semoga hasilnya bermanfaat bagi kemajuan dan pengembangan di masa depan.

## 6. REFERENSI

- Aditya, O. R., & Surjono, W. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 2(1), 49. <https://doi.org/10.32897/jsikap.v2i1.64>
- Agus, M. (2022). Pengaruh Faktor Keuangan Mahasiswa Madiun Terhadap Keputusan Menabung Dimasa Pandemi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 709–726.
- Anggraeni, V. K., & Lenggono, T. O. (2021). Pengaruh Implementasi PP No 23 Tahun 2018, Pemahaman Perpajakan, Dan Modernisasi Sistem Administrasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak UMKM. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 9(1), 96–108.
- Ardini, L. (2010). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Akuntabilitas Dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit. *Majalah Ekonomi Tahun XX*, 3, 6–7.
- Atif, A. (2015). Assuring graduate competency: a technology acceptance model for course guide tools. *Journal of Computing in Higher Education*, 27(2), 94–113. <https://doi.org/10.1007/s12528-015-9095-4>
- Effendi, H., & Kariono, K. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Dari Finansial, Psikologi, Dan Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 7(1), 17–32.
- Febrianti, T., & Yuhertiana, I. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *14(1)*, 137–146. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis/page137>
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika*. Deepublish.
- Iskandar, M., & Indarto, S. L. (2014). *Interaksi Independensi, Pengalaman, Pengetahuan, Due Professional Care, Akuntabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Audit*.
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44.
- Kalayou, M. H., Endehabtu, B. F., & ... (2020). The Applicability of the Modified Technology Acceptance Model (TAM) on the Sustainable Adoption of eHealth Systems in Resource-Limited Settings. In *Journal of Multidisciplinary ...* ncbi.nlm.nih.gov. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7721313/>
- Kanya, N. (2021). Budget Participation and Organizational Commitment on Managerial Performance: The Moderating Role of Locus of Control. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(2), 365–377.
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan kecurangan: sistem pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, kesesuaian kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539.
- Lamba, R. A., Seralurin, Y. C., Lamba, A., & Pattiasina, V. (2020). The effect of auditor independence and ethics on auditor professional scepticism: Its implications for audit quality in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(8), 383–396.
- Meuer, J., & Fiss, P. C. (2020). *Qualitative Comparative Analysis in Business and Management Research*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.229>

- Murnianty, D., & Khaddafi, M. (2020). The Determination of Locus of Control, Work Discipline, Working Environment With Work Satisfaction As a Variable Mediator on the Work Motivation of Inspectorate Officers Riau Islands Province. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 10(1), 28–41.
- Noho, F. (2021). Auditor Seniority, Auditor Experience and Auditor Expertise towards Professional Judgment With Locus of control as Moderating Variable. *Journal of Accounting Science*, 5(1), 68–84.
- Radiyanto, R. (2018). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Sebagai Variabel Antara. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 44–59.
- Rofingatun, S., Bondan, I., & Matani, C. (2022). Effect of independent locus of control and auditor ethics on auditor professional skeptics and its implications on audit quality. 4(2), 54–62.
- Sihombing, F. A., & Syarvina, W. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Balai Wilayah Sungai Sumatera II Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 16–28.
- Siswoyo, M., Permana, I., & Jafar, L. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa*. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuh>
- um/article/view/7939
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sutanto, I. I. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan kinerja Auditor terhadap Dysfunctional Audit Behavior (Studi kasus pada Auditor KAP di Kota Semarang). *E-Logis: Jurnal Ekonomi Logistik*, 2(2).
- Thaha, S., Irdawati, I., Hariyanti, H., Saleh, L., & Hardiyono, H. (2022). Effect of Knowledge and Locus Of Control on Intellectual Capital and Quality of Financial Reports. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 284–295.
- Usman, E. U., & Modding, B. (2019). The Influence of Time Budget Pressure, Time Deadline Pressure, Locus of Control on Performance Auditor. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 178–191.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206.
- Yao, W., Sang, Y., Shen, Y., & Han, P. (2020). Performance sensitivity of non-executive compensation in China: The role of economic policy uncertainty. *Economic Modelling*, 93, 310–320. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.08.015>