P-ISSN : 2579-969X ; E-ISSN : 2622-7940

DETERMINAN KEPATUHAN PELAKSANAAN TUPOKSI SATUAN PELAYANAN PEMENUHAN GIZI KOTA PALEMBANG: PENDEKATAN ANALISIS JALUR

Sandrayati[1)], Muhammad Husni Mubarok[2)], Meilinda Anggreni[3)], Ahmad Suprian[4)], M. Bintang Romadhon[5)]

[1,2,3,4,5]Akuntansi, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang
Email: sandradewasaputa@gmail.com[1)*], mhusnimubarok@polsri.ac.id[2)], meilinda.anggreni@polsri.ac.id[3)], ahmadsuprian07@gmail.com[4)], mbintangromadhon@gmail.com[5)]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan kepatuhan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) Kota Palembang, dengan fokus utama pada peran integritas kepemimpinan dan akuntabilitas pengelolaan anggaran. Penelitian kuantitatif kausalitas ini menggunakan teknik analisis jalur *(path analysis)* berbasis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner kepada responden yang dipilih secara *purposive sampling*, mencakup Kepala SPPG, Pengawas Gizi, dan Pengawas Keuangan di tingkat kecamatan. Hasil pengujian *bootstrapping* menunjukkan bahwa integritas kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, akuntabilitas pengelolaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa kedua variabel prediktor mampu menjelaskan variansi kepatuhan pelaksanaan tupoksi secara substansial. Temuan ini mengimplikasikan bahwa integritas kepemimpinan (*soft control*) menjadi landasan etis, sementara akuntabilitas anggaran (*hard control*) secara optimal memperkuat kepatuhan operasional pegawai SPPG.
Kata Kunci: *Integritas Kepemimpinan, Akuntabilitas Anggaran, Kepatuhan Tupoksi*

Abstract

This study aims to analyze the determinants of compliance with main duties and functions at the Nutrition Fulfillment Service Unit (SPPG) in Palembang City, focusing on the roles of leadership integrity and budget management accountability. This quantitative causal study utilized path analysis based on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) executed via SmartPLS. Primary data were gathered through questionnaires administered to purposively sampled respondents, comprising SPPG Heads, Nutrition Supervisors, and Financial Supervisors across sub-districts. The bootstrapping results revealed that leadership integrity has a positive but insignificant effect on compliance with main duties and functions, thereby rejecting the first hypothesis. Conversely, budget management accountability exerts a positive and significant effect on compliance with main duties and functions, thus supporting the second hypothesis. The coefficient of determination indicates that these exogenous variables explain a substantial portion of the variance in compliance with main duties and functions. These findings imply that leadership integrity serves as an ethical foundation (soft control), while budget accountability (hard control) optimally reinforces SPPG operational compliance.
Keywords: *Leadership Integrity, Budget Accountability, Tupoksi Compliance*

1. PENDAHULUAN

Tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) bertumpu pada asas kepatuhan aparatur negara terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Pengelolaan keuangan negara menuntut komitmen tinggi terhadap regulasi demi menjamin efisiensi, efektivitas, serta keterbukaan dalam pemanfaatan dana

publik. Sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, setiap rupiah yang bersumber dari anggaran negara wajib dipertanggungjawabkan secara transparan untuk mencegah timbulnya pelanggaran administratif maupun potensi penyimpangan keuangan. Urgensi kepatuhan terhadap instrumen regulasi ini menjadi semakin krusial ketika pemerintah mengimplementasikan kebijakan publik bernilai strategis yang melibatkan alokasi dana berskala besar serta berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat luas.

Kebijakan strategis nasional yang kini menjadi fokus utama pemerintah adalah pengimplementasian Program Makan Bergizi Gratis merupakan sebuah inisiatif yang ditujukan untuk menyelesaikan krisis gizi buruk sekaligus mengurangi tingkat *stunting* di Indonesia (Azzahra & Marmoah, 2025). Anggaran yang dialokasikan untuk mendukung program nasional ini sangat besar, yaitu mencapai Rp71 triliun pada tahun 2025 dan diproyeksikan mengalami peningkatan signifikan hingga Rp268 triliun pada tahun 2026 dengan target sekitar 82,9 juta jiwa penerima manfaat (Peraturan Badan Gizi Nasional Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2026, 2026; Yuliawan & Silalahi, 2026). Pada tingkat lapangan, pelaksanaan operasional program dilakukan secara terdesentralisasi oleh SPPG di tingkat kecamatan. Keberhasilan pelaksanaan program di lapangan sangat ditentukan oleh kedisiplinan dan kepatuhan sumber daya manusia Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) dalam menjalankan seluruh tahapan petunjuk teknis serta standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Rincian Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) beserta tanggung jawab SPPG telah ditetapkan secara spesifik melalui dua regulasi utama. Regulasi tersebut meliputi Peraturan Badan Gizi Nasional RI Nomor 9 Tahun 2026 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi di Lingkungan BGN, serta Keputusan Kepala BGN Nomor 401.1 Tahun 2025 terkait Petunjuk Teknis Tata Kelola Penyelenggaraan Program Makan Bergizi Gratis untuk Tahun Anggaran 2026. Di mana Kepala SPPG bertanggung jawab atas operasional harian, Pengawas Gizi memastikan standar keamanan pangan, dan Pengawas Keuangan mengelola anggaran belanja harian secara tertib. Sejalan dengan PP No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP, ketaatan terhadap aturan operasional ini bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan instrumen pengendalian internal agar seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai standar yang ditetapkan.

Meskipun kerangka regulasi telah ditetapkan secara lengkap, realisasi di lapangan menunjukkan masih terdapat fenomena ketidakpatuhan dalam pelaksanaan tupoksi. Kasus keracunan makanan yang menimpa anak sekolah di beberapa daerah mengindikasikan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) pengolahan dan penyajian makanan belum dijalankan secara konsisten (Riyanto & Sinaga, 2025). Fenomena ini menegaskan bahwa kepatuhan pelaksanaan tupoksi merupakan faktor kunci guna mencegah dampak negatif bagi masyarakat.

Upaya untuk memastikan seluruh tugas dijalankan sesuai aturan, dua faktor internal organisasi diperkirakan memegang peran penting, yaitu integritas kepemimpinan dan akuntabilitas pengelolaan anggaran. Kepala SPPG memiliki wewenang penuh dalam mengawasi proses kerja dari pengadaan bahan baku hingga pembagian makanan. Pemimpin yang berintegritas akan konsisten menegakkan aturan, tegas terhadap pelanggaran SOP, dan memberi contoh langsung bagi bawahannya. Di sisi lain, akuntabilitas pengelolaan anggaran menuntut Pengawas Keuangan untuk mencatat, melaporkan, dan mempertanggungjawabkan dana operasional APBN secara transparan dan akurat. Mekanisme pelaporan yang berjenjang hingga ke Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi (KPPG) dan BGN akan memperkecil celah penyimpangan, sekaligus mendorong seluruh pegawai SPPG menjalankan tugas sesuai ketentuan.

Secar teoritis, integritas kepemimpinan dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kepatuhan, namun temuan empiris terdahulu masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil (*research gap*). Penelitian (Karunia et al., 2025) menemukan bahwa integritas kepemimpinan dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan organisasi dan pengelolaan dana publik. Sebaliknya, (Pitaloka et al., 2022)

menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas organisasi, dan (Artika et al., 2023) menunjukkan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas anggaran. Di samping itu, penelitian terdahulu umumnya masih berfokus pada pengaruh langsung tupoksi terhadap kinerja (Zalukhu et al., 2023) dan belum banyak menguji pengaruh simultan integritas kepemimpinan dan akuntabilitas anggaran terhadap kepatuhan tupoksi pada unit pelaksana program nasional baru seperti SPPG.

Berdasarkan permasalahan empiris, landasan regulasi, serta penelitian terdahulu, penelitian difokuskan pada 213 unit SPPG yang tersebar di 18 kecamatan Kota Palembang guna menguji determinan Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi pegawai pengelola Program MBG. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis komparatif antara dua bentuk kendali, yakni kendali persuasif (*soft control*) melalui Integritas Kepemimpinan dan kendali administratif (*hard control*) melalui Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran. Secara metodologis, penelitian kuantitatif ini memanfaatkan PLS-SEM untuk menguji hubungan antarvariabel laten. Melalui pendekatan ini, Penguatan manajemen pelaksanaan program MBG di berbagai wilayah oleh BGN diharapkan dapat didukung secara langsung oleh implikasi praktis dari kajian ini. Di samping itu, luaran riset ini juga diantisipasi dapat menjadi referensi baru yang mendukung kemajuan keilmuan akuntansi sektor publik.

2. TELAAH LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Compliance Theory

Teori Kepatuhan (*Compliance Theory*) Kelman, 1958 merumuskan bahwa perilaku patuh individu melalui tiga tahapan psikologis: *compliance* (patuh karena sanksi/imbalan), *identification* (patuh demi menjaga hubungan baik dengan figur pimpinan), dan *internalization* (patuh karena nilai-nilai aturan telah mendarah daging). Dalam spektrum organisasi publik, kepatuhan juga dibentuk oleh kapasitas dan motivasi entitas untuk taat pada regulasi yang berlaku (Nielsen & Parker, 2012)

Legitimacy Theory

Teori mengemukakan bahwa organisasi wajib beroperasi dalam kerangka nilai dan norma sosial yang berlaku agar dapat terus diterima secara sosial (Deegan, 2002; Suchman, n.d.). Dalam konteks Teori ini menekankan bahwa kepatuhan bawahan lebih didorong oleh pengakuan atau legitimasi terhadap otoritas dibandingkan ancaman sanksi. Dalam konteks penelitian ini, integritas kepemimpinan yang baik akan menciptakan figur pemimpin yang *legitimate* di mata pegawai SPPG. Hal ini secara langsung memicu kepatuhan pelaksanaan tupoksi secara sukarela, jujur, dan konsisten tanpa memerlukan paksaan eksternal.

Regulatory Compliance Theory

Teori ini menyatakan bahwa kepatuhan organisasi ditentukan oleh tiga faktor yaitu kapasitas, motivasi *(motivation)* dan kesempatan *(opportunity)* (May, 2004). Dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, akuntabilitas pengelolaan anggaran berperan memperkuat *kapasitas* organisasi melalui ketersediaan sumber daya, sekaligus menghadirkan *kesempatan* dan *motivasi* berupa sistem pengelolaan dana yang transparan. Faktor-faktor tersebut bersinergi mendorong pegawai untuk mewujudkan kepatuhan pelaksanaan tupoksi secara optimal.

Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi

Kepatuhan pelaksanaan tupoksi adalah tingkat ketaatan dan kedisiplinan seorang aparatur atau pegawai dalam menjalankan rangkaian tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sesuai SOP serta regulasi yang ditetapkan oleh organisasi (Nielsen & Parker, 2012). Dalam teori kepatuhan (*compliance theory*) menurut Kelman, (1958) perilaku patuh terbentuk melalui internalisasi nilai, dorongan identifikasi terhadap figur otoritas, serta paksaan regulatif. Kepatuhan tupoksi yang tinggi di instansi publik akan menjamin tercapainya target pelayanan, menekan angka kecacatan produk/layanan, serta menghindari penyalahgunaan wewenang.

Integritas Kepemimpinan

Integritas kepemimpinan merupakan konsistensi antara nilai etis, perkataan, dan tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan organisasi (Gea, 2014). Kepemimpinan yang berintegritas tidak hanya bersandar pada wewenang formal, melainkan

pada keteladanan dan kejujuran yang membangun kepercayaan bawahan (Zahra, 2011). Dalam kaitannya dengan kepatuhan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi), keteladanan pimpinan berfungsi sebagai *soft control* yang membentuk budaya organisasi.

Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran

Akuntabilitas pengelolaan anggaran adalah kewajiban organisasi sebagai wujud pertanggungjawaban pemanfaatan keuangan publik dengan transparan, tertib, serta berkala kepada pemberi amanah. Dalam konteks pelaksanaan tupoksi, akuntabilitas anggaran berperan sebagai mekanisme kendali administratif (*hard control*). Pengelolaan dana yang transparan dan dapat diverifikasi memastikan bahwa setiap aktivitas pegawai tetap berada dalam batas kewenangan yang ditetapkan, sehingga memperkecil peluang penyimpangan dan memperkuat kepatuhan operasional (Juliyanti et al., 2025).

Hipotesis

Integritas Kepemimpinan dan Kepatuhan Tupoksi

Integritas kepemimpinan merupakan fondasi penegakan SOP dan keteladanan dalam operasional SPPG. Berdasarkan *compliance theory* melalui perspektif normatif, kepatuhan pegawai lahir secara sukarela dari kepercayaan dan penghormatan terhadap pemimpin yang *legitimate* (Kharisma & Sukoharsono, 2025). Pemimpin yang berintegritas mendorong terciptanya budaya kepatuhan karena pegawai terinspirasi oleh keteladanan pimpinannya. Temuan empiris membuktikan bahwa integritas kepemimpinan berpengaruh positif terhadap penurunan tingkat pelanggaran dan peningkatan kinerja pegawai (Berlian, 2025; Rumra et al., 2025). Mengacu pada pemaparan sebelumnya, maka rumusan hipotesis yang ditarik untuk studi ini yaitu

H1: Integritas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi pada SPPG Kota Palembang.

Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran dan Kepatuhan Tupoksi

Akuntabilitas pengelolaan anggaran berfungsi sebagai mekanisme kendali administratif yang memastikan penggunaan dana publik terdokumentasi secara transparan dan sesuai batas kewenangan. Dalam *compliance theory*, sistem pertanggungjawaban yang ketat memberikan tekanan rasional bagi pegawai untuk patuh pada prosedur guna menghindari risiko terdeteksinya ketidaksesuaian (Tyler, 1990). Dukungan empiris menunjukkan bahwa akuntabilitas dan efektivitas tata kelola keuangan publik berpengaruh positif terhadap tertibnya pelaksanaan tugas serta kepatuhan prosedur organisasi (Karunia et al., 2025; Nasir & Baso, 2026). Mengacu pada penjelasan tersebut, rumusan hipotesis dalam kajian ini yaitu:

H2: Akuntabilitas pengelolaan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi pada SPPG Kota Palembang.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Riset ini dirancang menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal (sebab-akibat). Merujuk pada Istijanto (2008), teknik analisis jalur diaplikasikan guna meneliti dan mengonfirmasi relasi kausalitas antarvariabel yang ada. Selanjutnya, proses pembuktian hipotesis dijalankan menggunakan pemodelan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan perangkat SmartPLS. Tahapan analisis dengan alat ini terbagi ke dalam dua fokus utama, mulai dari validasi model pengukuran atau *outer model*, hingga pengujian hipotesis pada model struktural atau *inner model*.

Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Pemerolehan data primer dalam penelitian ini dilakukan secara langsung melalui penyebaran instrumen kuesioner kepada responden. Pengukuran respons partisipan didasarkan pada skala Likert lima titik penilaian, mulai dari skor 1 hingga skor 5. Populasi penelitian mencakup seluruh pejabat dan pengawas operasional pada Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) yang tersebar di 18 kecamatan di Kota Palembang.

Penentuan sampel mengadopsi teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria inklusi yang ditetapkan untuk menjadi responden adalah para pegawai yang memegang wewenang pengambilan keputusan, berpartisipasi langsung dalam tata kelola keuangan, serta bertanggung jawab atas pengawasan operasional dan mutu gizi pada program SPPG. Berdasarkan kriteria tersebut, sampel

penelitian ini mencakup 3 (tiga) posisi jabatan strategis pada jajaran struktural operasional SPPG di setiap kecamatan, yaitu:

1. Kepala SPPG (bertanggung jawab atas manajerial dan kepemimpinan operasional)
2. Pengawas Gizi (bertanggung jawab atas pengawasan standar mutu pemenuhan gizi)
3. Pengawas Keuangan (bertanggung jawab atas penatausahaan dan akuntabilitas anggaran).

Dengan demikian, total responden yang berpartisipasi dan mengembalikan kuesioner secara lengkap serta layak dianalisis adalah sebanyak 54 responden.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

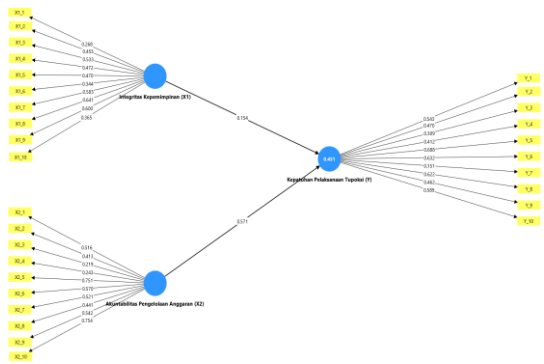
Hasil Penelitian

Hasil analisis data disajikan menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan SmartPLS 4. Pengujian dilakukan secara bertahap melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan pengujian hipotesis (*bootstrapping*)

1. Evaluasi Measurement Model *(Outer Model)*

a. Convergent Validity

Untuk menilai *convergent validity*, pengujian dilakukan pada setiap indikator yang menyusun suatu konstruk. Merujuk pada pandangan Ghozali (2018), sebuah item pengukuran dinilai memiliki keabsahan yang memadai jika mencatatkan nilai *loading factor* di atas 0,70. Kendati demikian, skor yang berada di ambang 0,50 sampai 0,60 tetap dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan di dalam model. atau dianggap memadai. Sebaliknya, indikator yang menghasilkan nilai *loading factor* di bawah ambang batas 0,50 akan dihapus (di-*drop*) dari pengujian model.



Sumber: Olah Data SmartPLS 4

Gambar 1.1 Hasil Algoritma *smartPLS* 4

Berdasarkan gambar 1.1 diatas tahap awal pada gambar model pengukuran tersebut, evaluasi dilakukan dengan merujuk pada kriteria Ghozali (2018) yang mensyaratkan nilai *outer loading* minimal 0,50 agar suatu indikator dinyatakan cukup valid untuk dipertahankan. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari total 30 indikator penelitian, terdapat 15 indikator yang dinyatakan valid karena memenuhi ambang batas 0,50, yang terdiri dari 4 indikator pada variabel Integritas Kepemimpinan, 6 indikator pada variabel Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran, serta 5 indikator pada variabel Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi. Sementara itu, 15 indikator sisanya di bawah 0,50 sehingga dinyatakan tidak valid secara statistik. Oleh karena itu, kelima belas indikator yang tidak valid tersebut wajib dieliminasi (*drop*) dari model penelitian agar pengujian dapat dilanjutkan ke tahap kalkulasi ulang (*re-estimate*) untuk menghasilkan model akhir yang ideal.

b. Discriminant Validity

Langkah selanjutnya adalah menguji validitas diskriminan pada indikator reflektif melalui analisis *cross loading*. Syarat validitas terpenuhi jika korelasi sebuah indikator dengan konstruk aslinya mencatatkan angka yang lebih dominan daripada korelasinya dengan konstruk alternatif. Hal tersebut membuktikan kelayakan sebuah konstruk laten dalam memprediksi dan merepresentasikan kelompok indikatornya sendiri secara presisi.

Tabel 1.1
Hasil Uji *Discriminant Validity*

	X1	X2	Y
Integritas Kepemimpinan (X1)	0.740		
Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran (X2)	0.365	0.747	
Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi (Y)	0.432	0.587	0.725

Sumber: Olah Data SmartPLS 4

Merujuk pada Tabel 1.1, terlihat jelas bahwa nilai korelasi masing-masing indikator terhadap konstruk asalnya lebih tinggi bila disandingkan dengan konstruk-konstruk lain. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa syarat

validitas diskriminan pada model penelitian ini telah terpenuhi dengan baik.

c. *Average Variance Extracted* (AVE)

Pengukuran AVE berfungsi untuk mengetahui seberapa besar persentase varians dari sebuah konstruk yang dapat diekstraksi dari indikator-indikatornya, dengan tetap memperhitungkan potensi kesalahan (*error*). Analisis menggunakan AVE dikenal memiliki standar pengujian yang lebih ketat dibandingkan dengan *composite reliability*. Batas ambang (*threshold*) minimum yang disarankan untuk nilai AVE adalah sebesar 0,50. Output AVE tersaji pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Hasil Uji AVE

	AVE
Integritas Kepemimpinan (X1)	0.548
Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran (X2)	0.558
Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi (Y)	0.525

Sumber: Olah Data SmartPLS 4

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SmartPLS, diketahui bahwa seluruh variabel laten mencatatkan nilai AVE yang melampaui batas 0,50. Secara rinci, variabel Integritas Kepemimpinan memperoleh nilai 0,548; Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran sebesar 0,558; dan Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi sebesar 0,525. Capaian ini menegaskan bahwa seluruh variabel telah lolos uji validitas konvergen dan memiliki tingkat reliabilitas yang solid untuk diproses ke tahap pengujian hipotesis selanjutnya.

d. Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha

Evaluasi keandalan atau reliabilitas model menjadi langkah final dalam pengujian *outer model* demi membuktikan bahwa instrumen survei beroperasi secara konsisten dan akurat. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*.

Tabel 1.3
Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	*Composite reliability (rho_c)*
Integritas Kepemimpinan (X1)	0.610	0.791
Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran (X2)	0.605	0.784
Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi (Y)	0.551	0.768

Sumber: Olah Data SmartPLS 4

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability (rho_c)* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* ≥ 0,70 (dengan rentang nilai 0,768 hingga 0,791). Meskipun nilai *Cronbach's Alpha* berada di bawah 0,70, syarat keandalan tetap terpenuhi karena Composite Reliability merupakan ukuran konsistensi internal yang lebih akurat dan direkomendasikan dalam analisis PLS-SEM. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kelayakan alat ukur pada riset ini tercermin dari tingkat stabilitas dan keandalannya yang telah terverifikasi secara statistik

2. Pegujian Model Struktural *(Inner Model)*

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangkamenganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Prosedur evaluasi terhadap kerangka struktural (*inner model*) diimplementasikan melalui serangkaian tahapan di bawah ini:

a. Nilai *R-Square* (R^2)

Uji *R-Square* diaplikasikan untuk mengukur seberapa besar persentase varians dari variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen di dalam model.

Tabel 1.4.
R-Square

	R-square	*R-square adjusted*
Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi (Y)	0.400	0.376

Merujuk pada Tabel 1.4, variabel Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi mencatatkan nilai *R-Square* sebesar 0,400. Angka ini mengindikasikan bahwa 40% variasi atau perubahan pada variabel kepatuhan pelaksanaan tupoksi dipengaruhi oleh variabel eksogen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

b. Nilai *F-Square* (F^2)

Evaluasi *f-Square* berfungsi untuk menakar seberapa besar kontribusi atau dampak parsial dari setiap variabel prediktor (eksogen) terhadap variabel endogen. Merujuk pada kriteria Ghozali (2018), pedoman interpretasi nilai *f-Square* antara lain:

1) Jika nilai *f-Square* lebih besar atau sama dengan 0,35, maka variabel prediktor memiliki pengaruh yang kuat.
2) Jika rentang nilai *f-Square* berada di antara 0,15 hingga 0,35, maka pengaruhnya tergolong sedang (medium).
3) Jika rentang nilai *f-Square* berada di antara 0,02 hingga 0,15, maka pengaruhnya dikategorikan lemah.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 1.5
f-Square

	f-Square	Keterangan
X1 -> Y	0.091	Lemah
X2 -> Y	0.354	Kuat

Sumber: Olah Data SmartPLS 4

Berdasarkan output *f-Square*, terlihat jika variabel X2 memberikan dampak yang kuat terhadap Y dengan capaian nilai sebesar 0,354. Di sisi lain, variabel X1 hanya memiliki ukuran pengaruh sebesar 0,091 terhadap Y, yang menempatkannya pada kategori lemah.

3. Hasil Uji *Path Coefficient* dan Uji Hipotesis

Tahap pembuktian hipotesis pada aplikasi SmartPLS 4 dieksekusi melalui metode *bootstrapping*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memverifikasi signifikansi statistik dari dampak yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Syarat diterimanya sebuah hipotesis bersandar pada dua indikator yakni *P-value* bernilai lebih kecil dari 0,05 dan nilai *T-statistic* harus melampaui angka 1,96. Rincian hasil koefisien jalur beserta status keputusan hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Integritas Kepemimpinan (X1) -> Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi (Y)	0.251	0.284	0.135	1.857	0.063
Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran (X2) -> Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi (Y)	0.495	0.497	0.115	4.311	0.000

Sumber: Olah Data SmartPLS 4

1) Pengaruh Integritas Kepemimpinan terhadap Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi

Berdasarkan tabel 1.7, nilai O sebesar 0,251 menunjukkan bahwa integritas kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 25,1% terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi. Nilai *t-statistic* sebesar 1,857 < t-tabel (1,96) dan *P-value* sebesar 0,063 < 0,05, artinya hubungan tersebut tidak signifikan. Kesimpulannya, hipotesis 1 (H1) tidak terdukung, yang bermakna bahwa tingkat kepatuhan pelaksanaan tupoksi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh faktor integritas kepemimpinan.

2) Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran terhadap Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi

Berdasarkan tabel 1.7, nilai O sebesar 0,495 yang berarti akuntabilitas pengelolaan anggaran memiliki pengaruh positif sebesar 49,5% terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi. Nilai *t-statistic* sebesar 4,311 > t-tabel (1,96) dan *P-value* sebesar 0,000 < 0,05, artinya hubungan tersebut signifikan. Maka, hipotesis 2 (H2) dapat diterima, yang menunjukkan bahwa akuntabilitas pengelolaan anggaran berpengaruh terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, integritas seorang pemimpin terbukti tidak berpengaruh terhadap kepatuhan pegawai dalam melaksanakan tupoksi. Di sisi lain, faktor akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran justru memegang peranan dan pengaruh terhadap kepatuhan tersebut.

1. Pengaruh Integritas Kepemimpinan terhadap Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi

Hasil menunjukkan bahwa integritas kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi. Hal ini berarti inggi atau rendahnya keteladanan personal pemimpin belum menjadi penentu utama

perilaku pegawai di lingkungan SPPG. Ditinjau dari Teori Kepatuhan (Kelman, 1958) dan Teori Legitimasi (Tyler, 1990), kepatuhan pegawai pada unit operasional baru ini masih bersifat *instrumental* dan berada pada tahap awal (*compliance*). Pegawai patuh karena terikat oleh aturan formal dan pengawasan struktural yang ditetapkan secara ketat, bukan karena dorongan nilai dari atasan. Kuatnya pengaruh prosedur resmi dibandingkan legitimasi kepemimpinan pada entitas publik baru ini sejalan dengan temuan (Pitaloka et al., 2022). Meski demikian, tidak adanya pengaruh secara statistik ini bukan berarti sosok pemimpin yang berintegritas tidak lagi diperlukan dalam organisasi. Walaupun prosedur pengendalian internal saat ini memiliki peran yang jauh lebih dominan, integritas kepemimpinan tetap menjadi faktor penyeimbang sekaligus fondasi yang sangat penting untuk jangka panjang. Seiring menguatnya budaya kerja di SPPG, keteladanan pimpinan diharapkan mampu mentransformasi kepatuhan yang sebatas berbasis aturan (*instrumental*) menjadi kepatuhan yang dilandasi kesadaran nilai (*normatif*).

2. Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran terhadap Kepatuhan Pelaksanaan Tupoksi

Hasil menunjukkan bahwa akuntabilitas pengelolaan anggaran berpengaruh terhadap kepatuhan pelaksanaan tupoksi. Artinya, semakin transparan dan tertib tata kelola keuangan, semakin tinggi pula tingkat kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ditinjau dari Teori *Regulatory Compliance* (Nielsen & Parker, 2012). akuntabilitas yang baik berkontribusi langsung pada kapasitas organisasi dalam mendukung pelaksanaan operasional. Sejalan dengan perspektif *instrumental* dalam Teori Legitimasi (Tyler, 1990), sistem pelaporan dan pertanggungjawaban yang ketat serta berjenjang menciptakan tekanan rasional bagi pegawai. Kondisi ini membuat mereka terikat untuk patuh karena setiap penyimpangan akan lebih mudah terdeteksi melalui jalur pengawasan resmi. Kajian konsisten dengan riset (Karunia et al., 2025; Nasir & Baso, 2026) bahwa efektivitas akuntabilitas dana publik berdampak langsung pada tertibnya pelaksanaan fungsi organisasi. Oleh karena itu, penguatan akuntabilitas keuangan menjadi faktor penting guna mendorong kepatuhan operasional yang berkelanjutan di lingkungan SPPG.

5. SIMPULAN

Secara keseluruhan, kepatuhan operasional di lingkungan SPPG saat ini sangat didorong oleh kuatnya sistem kendali formal dan akuntabilitas anggaran. Walaupun secara statistik belum berpengaruh langsung, integritas kepemimpinan tetap menjadi fondasi esensial untuk mentransformasi kepatuhan berbasis aturan (*instrumental*) menjadi kepatuhan berbasis kesadaran nilai (*normatif*). Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mempertahankan tata kelola pelaporan yang ketat, diiringi konsistensi pimpinan dalam menanamkan keteladanan agar kedisiplinan mengakar menjadi budaya kerja dan bukan sekadar takut sanksi. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas wilayah studi atau menambah variabel baru, seperti budaya organisasi, guna memperkaya literatur.

6. DAFTAR PUSTAKA

Artika, M., Fitriasuri, & Alvia, R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi Masyarakat Terhadap Efektivitas Pengelolaan Anggaran Dana Desa. FINANSIA : Jurnal Akuntansi dan Perbankan Syariah, 6(2), 183–194. https://doi.org/10.32332/finansia.v6i2.7650

Azzahra, A., & Marmoah, S. (2025). Analisis Permasalahan Makan Bergizi Gratis Pada Sekolah Dasar di Indonesia. Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 11(04).

Berlian, T. (2025). Manajemen Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Soekarno Hatta Class I Special Immigration Office TPI. Technology Management and Informatics Research Journals, 7(1).

Deegan, C. (2002). Introduction: The legitimising effect of social and environmental disclosures – a theoretical foundation. Accounting, Auditing & Accountability Journal,

15(3), 282–311. https://doi.org/10.1108/09513570210435852

Gea, A. A. (2014). Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. Humaniora, 5(2).

Juliyanti, I., Zakaria, A., & Khairunnisa, H. (2025). Peran Akuntabilitas dan Transparansi Dalam Pengelolaan Anggaran di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing, 6(2).

Karunia, T., Maria, & Aryani, Y. A. (2025). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Terhadap Pengelolaan Dana Desa. Jurnal Riset Terapan Akuntansi, 9(2), 641–657. https://doi.org/10.30640/akuntansi45.v5i1.2508

Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. Journal of Conflict Resolution, 2(1).

Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional Nomor 401.1 Tahun 2025 tentang Petunjuk Teknis Tata Kelola Penyelenggaraan Program Makan Bergizi Gratis Tahun Anggaran 2026, Pub. L. No. 401.1 Tahun 2025, Nomor 401.1 Tahun 2025 Keputusan Kepala Badan Gizi Nasional 1 (2025).

Kharisma, Y., & Sukoharsono, E. G. (2025). Exploring Ethical Leadership, Trust in Leadership, and Deviant Workplace Behaviour: A Qualitative Case Study within a Governmental MSME Office in Samarinda. 8(4).

May, P. J. (2004). Compliance Motivations: Affirmative and Negative Bases. Law & Society Review, 38(1), 41–68. https://doi.org/10.1111/j.0023-9216.2004.03801002.x

Nasir, R., & Baso, B. T. (2026). Implementasi Kebijakan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Sekolah: Analisis Tata Kelola, Akuntabilitas, dan Koordinasi Aktor. 9.

Nielsen, V. L., & Parker, C. (2012). Mixed Motives: Economic, Social, and Normative Motivations in Business Compliance. Law & Policy, 34(4), 428–462. https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2012.00369.x

Peraturan Badan Gizi Nasional Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2026 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Pemenuhan Gizi Di Lingkungan Badan Gizi Nasional, Pub. L. No. Nomor 9 Tahun 2026, Tahun 2026 Nomor 301 Berita Negara Republik Indonesia 1 (2026).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendaliaan Intern Pemerintah, Pub. L. No. 60 Tahun 2008, LN Tahun 2008 No. 127, TLN No. 4890 Lembaran Negara Republik Indonesia (2008). https://peraturan.bpk.go.id/Details/4828/pp-no-60-tahun-2008

Pitaloka, B. D. G., Carolina, A., & Abrori, R. (2022). Peran Sistem Integritas, Sistem Pengendalian Internal, Kepem-impinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Akuntabilitas. InFestasi, 18(2), Inpress. https://doi.org/10.21107/infestasi.v18i2.17534

Riyanto, O. S., & Sinaga, M. R. E. (2025). Penegakan Hak Anak Atas Makanan Aman Dan Sehat: Studi Kasus Keracunan Dalam Program Makan Bergizi Gratis Ditinjau Dari Tanggung Jawab Negara. Juris Humanity: Jurnal Riset dan Kajian Hukum HAM, 4.

Rumra, A. S., Rahawarin, M. A., & Zacharias, T. (2025). Pengaruh Integritas Pegawai, Etika Kerja, dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru. Jurnal Ilmiah Global Education, 6(3), 1771–1783. https://doi.org/10.55681/jige.v6i3.4151

Suchman, M. C. (n.d.). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. Academy of Management Review, 20(3).

Tyler, T. R. (1990). Why People Obey the Law.

Yuliawan, M. E., & Silalahi, W. (2026). Analisis Cost-Benefit Program Makan Bergizi Gratis Dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia. Jurnal Kebijakan Reformasi Hukum, 10(4).

Zahra, E. (2011). Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Loyalitas Kepemimpinan Terhadap Kepercayaan

Para Bawahan di SBU Perkapalan PT. Pusri Palembang. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, VI.

Zalukhu, M., Aromatica, D., & Fatimah, F. (2023). Pengaruh Tugas Pokok Dan Fungsi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 8(1), 98–110. https://doi.org/10.25077/jakp.8.1.98-110.2023