

Faktor-Faktor Penentu Akuntabilitas Kinerja Pemerintah: Dari Anggaran hingga Sistem Pelaporan

Zanabel Nuriajan Tauda¹, Gregorius Jeandry², Sheila Kusumaningrum³, Zainuddin^{4*)}
zanabelnuriadjantaudaa@mail.com, gjeandry@gmail.com, sheila11@unkhair.ac.id,
zainudin@unkhair.ac.id

*Corresponding Author

Diajukan : 24 Juli 2025

Disetujui : 5 Agustus 2025

Dipublikasi : 1 Oktober 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of performance-based budgeting, government internal control systems, compliance with laws and regulations, human resource competence, and reporting systems on the performance accountability of government agencies in Ternate City. A quantitative approach was employed using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 120 respondents from 34 Regional Apparatus Organizations (OPD) selected using purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results reveal that performance-based budgeting and internal control systems have a positive and significant effect on performance accountability. In contrast, compliance with regulations, human resource competence, and reporting systems do not have a significant influence. The model explains 63% of the variance in the dependent variable. This study contributes by examining the reporting system variable together with other key accountability determinants—an approach that remains limited in previous local government research—offering a more integrated perspective on factors influencing performance accountability.

Keywords: Performance accountability, performance-based budgeting, internal control, legal compliance, human resource competence, reporting system

PENDAHULUAN

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan pilar utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan menjadi tolok ukur efektivitas penyelenggaraan fungsi pelayanan publik. Dalam era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap transparansi, efisiensi, dan pertanggungjawaban publik semakin mengemuka, sejalan dengan meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kinerja pemerintah (Rismayadi, 2019; Dewata et al., 2020; Nadila et al., 2021). Akuntabilitas tidak hanya menjadi alat legitimasi kelembagaan, melainkan juga menjadi sarana untuk membangun kepercayaan publik dan mencegah penyimpangan penggunaan anggaran (Hardiningsih et al., 2020; Bovens, 2007; OECD, 2020). Studi global menunjukkan bahwa penguatan akuntabilitas berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi pengelolaan anggaran, dan pengendalian korupsi (Dubnick & Frederickson, 2011; Van Dooren et al., 2015).

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori agensi (Jensen & Meckling, 1976) yang menjelaskan bahwa hubungan antara pemerintah sebagai agent dan masyarakat sebagai principal menciptakan potensi konflik kepentingan dan asimetri informasi. Dalam konteks tersebut, akuntabilitas berperan sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan bahwa agen bertindak sesuai mandat dan kepentingan publik. Mekanisme seperti sistem pengendalian internal, pelaporan kinerja, dan penganggaran berbasis hasil menjadi instrumen penting untuk menekan perilaku oportunistik dan meningkatkan kepercayaan publik (Selvia & Arza, 2023; Bovens, 2010; Kroll, 2015).

Berbagai faktor telah diidentifikasi memiliki hubungan dengan akuntabilitas. Pertama, anggaran berbasis kinerja merupakan pendekatan pengelolaan keuangan publik yang

menitikberatkan pada hasil (output dan outcome) dibandingkan sekadar input. Ketika suatu instansi menerapkan anggaran berbasis kinerja, maka transparansi penggunaan dana dapat ditingkatkan karena setiap alokasi anggaran dapat dikaitkan langsung dengan target kinerja yang jelas (Fitri et al., 2013; Anggraeni & Saleh, 2020; Rosayda et al., 2023). Kedua, sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) merupakan seperangkat mekanisme pengawasan yang bertujuan memastikan keandalan pelaporan, kepatuhan terhadap regulasi, dan pencegahan penyimpangan (Soleman et al., 2019; Aprilianti et al., 2020). Sistem ini secara logis akan memperkuat pertanggungjawaban instansi karena memungkinkan monitoring dan evaluasi yang lebih efektif (Kharisma & Rahma, 2023).

Ketiga, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan merepresentasikan integritas kelembagaan dan komitmen terhadap norma hukum. Dalam sistem birokrasi yang formalistik, tingkat kepatuhan terhadap aturan merupakan indikator awal dari tata kelola yang akuntabel (Asmawanti et al., 2020; Febrianti & Yuhertiana, 2021). Namun kepatuhan formal belum tentu menjamin kualitas pertanggungjawaban jika tidak disertai implementasi yang substansial (Lumenta et al., 2016; Rosayda et al., 2023). Keempat, kompetensi sumber daya manusia mengacu pada kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional aparatur dalam menjalankan fungsi organisasi. Pegawai yang kompeten secara teoritis akan lebih mampu menyusun laporan, memahami target kinerja, dan menjalankan tugas sesuai prosedur (Azizah & Widyawati, 2020; Hardiningsih et al., 2020). Terakhir, sistem pelaporan adalah media utama dalam menyampaikan hasil kerja pemerintah kepada publik dan pemangku kepentingan. Pelaporan yang akurat dan tepat waktu menjadi instrumen krusial dalam evaluasi kinerja dan pengambilan keputusan publik (Doni et al., 2023; Fadila & Budiwitjaksono, 2022).

Namun demikian, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang belum konsisten terhadap pengaruh masing-masing faktor terhadap akuntabilitas. Sebagian besar penelitian hanya menguji beberapa variabel secara parsial, dengan hasil yang bervariasi. Sebagai contoh, Krisnanda & Anwar (2024) dan Marsyela & Rahmawati (2023) menemukan bahwa anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan tidak selalu berdampak signifikan terhadap akuntabilitas. Demikian pula, temuan terkait kompetensi SDM dan kepatuhan regulasi menunjukkan hasil yang kontradiktif antara satu konteks dengan konteks lainnya (Mulyadi, 2022; Saharani & Suharni, 2023). Gap inilah yang menjadi alasan perlunya pengujian ulang terhadap kelima faktor tersebut secara simultan dalam satu model yang komprehensif.

Di sisi lain, fenomena lemahnya implementasi akuntabilitas juga masih terjadi, termasuk di Kota Ternate. Berdasarkan data Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dikutip dari (*Rekapan Nilai/Prestasi SAKIP Dan RB Provinsi Dan Kabupaten/Kota*, 2022) yang diakses pada tanggal 02 Februari 2025, Pemerintah Kota Ternate hanya memperoleh nilai "B" dengan skor 62,03 pada tahun 2020 dan 62,54 pada tahun 2021. Selain itu, temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada tahun anggaran 2021 mengenai dugaan perjalanan dinas fiktif di Sekretariat DPRD dengan kerugian sebesar Rp162.942.902 mencerminkan masih lemahnya sistem kontrol dan pertanggungjawaban (BPK, 2022).

Penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) melalui pendekatan simultan terhadap lima variabel determinan akuntabilitas, khususnya dengan mengintegrasikan sistem pelaporan sebagai salah satu faktor utama yang selama ini jarang dikaji bersama dengan variabel anggaran, pengendalian, kepatuhan, dan kompetensi. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi dalam memberikan bukti empiris berbasis daerah untuk memperkuat literatur akuntansi sektor publik dan mendukung perumusan kebijakan tata kelola berbasis kinerja (Van Thiel & Yesilkagit, 2011; Van Dooren et al., 2015; Dubnick, 2005).

Secara sistematis, artikel ini terdiri dari enam bagian utama. Bagian pertama menyajikan pendahuluan yang merumuskan urgensi, tujuan, dan ruang lingkup penelitian. Bagian kedua menguraikan kajian pustaka dan pengembangan hipotesis. Bagian ketiga menjelaskan metode penelitian yang digunakan. Bagian keempat menyajikan hasil analisis data, diikuti oleh pembahasan pada bagian kelima. Terakhir, bagian keenam menyimpulkan temuan utama, implikasi kebijakan, keterbatasan penelitian, dan arah penelitian selanjutnya..

STUDI LITERATUR

Agency Theory

Agency theory yang dikemukakan oleh (Jensen & Meckling, 1976) menjelaskan bahwa hubungan keagenan merupakan kontrak antara dua pihak, yaitu *principal* (pemberi wewenang) dan *agent* (penerima wewenang). *Principal* memberikan mandat kepada *agent* untuk menjalankan tugas dan mengambil keputusan atas nama *principal*. Teori ini berfokus pada konflik yang mungkin muncul akibat perbedaan kepentingan dan informasi yang dimiliki antara kedua pihak. Dalam hubungan keagenan, terdapat dua bentuk konflik utama: pertama, perbedaan tujuan antara *principal* dan *agent*; kedua, asimetri informasi, di mana *agent* memiliki informasi yang lebih banyak dibandingkan *principal*. Dalam konteks pemerintahan, masyarakat bertindak sebagai *principal*, sementara pemerintah berperan sebagai *agent* yang menjalankan kebijakan publik. Perbedaan akses informasi antara masyarakat dan pemerintah memungkinkan terjadinya penyimpangan atau korupsi yang merugikan publik (Selvia & Arza, 2023).

Untuk mengatasi konflik dan asimetri informasi tersebut, diperlukan sistem akuntabilitas yang efektif sebagai mekanisme kontrol. Peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah berfungsi sebagai langkah pengawasan agar pelaksanaan pemerintahan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini akan meningkatkan transparansi, mengurangi kesenjangan informasi, serta meminimalisir potensi penyelewengan. Hubungan teori agensi dalam penelitian ini terletak pada mekanisme pertanggungjawaban pemerintah (*agent*) kepada masyarakat (*principal*). Pemerintah Kota Ternate sebagai *agent* dituntut untuk melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan yang dijalankan kepada publik secara akuntabel. Dengan menerapkan sistem akuntabilitas yang transparan dan dapat dipercaya, diharapkan kepercayaan publik meningkat dan tujuan pembangunan daerah dapat tercapai secara optimal (Rosayda et al., 2023).

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk tanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan wewenang dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, serta sebagai wujud komitmen terhadap prinsip *good governance* dalam sektor publik (Nadila et al., 2021). Akuntabilitas ini mengharuskan setiap instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah, untuk menyampaikan laporan atas pencapaian kerjanya secara terbuka dan transparan kepada publik dan pemangku kepentingan lainnya. Menurut (Athifah et al., 2018), akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak yang diberi amanah untuk melaporkan, mengungkapkan, dan mempertanggungjawabkan setiap kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pemberi amanah, yang memiliki hak untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Dalam hal ini, akuntabilitas kinerja menjadi tolok ukur utama dalam menilai sejauh mana program dan anggaran pemerintah telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan tepat sasaran.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), akuntabilitas kinerja tidak hanya mencerminkan tingkat pertanggungjawaban terhadap anggaran, namun juga merupakan indikator penting dalam mengukur pencapaian hasil program strategis. Melalui laporan kinerja yang disusun secara periodik, instansi pemerintah menunjukkan sejauh mana target dan *output* yang direncanakan telah dicapai (Harianto et al., 2021). Akuntabilitas kinerja juga mencerminkan penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang meliputi transparansi, akuntabilitas, independensi, kewajaran, dan pertanggungjawaban (PER-2/MBU/03/2003). Setiap prinsip tersebut menjadi pilar dalam memastikan pengelolaan organisasi publik berjalan sesuai aturan, bebas dari konflik kepentingan, dan dapat memberikan manfaat yang adil kepada seluruh pemangku kepentingan.

Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja merupakan pendekatan dalam pengelolaan keuangan daerah yang menitikberatkan pada pencapaian kinerja nyata serta hasil yang terukur. Fokus utama dari sistem ini adalah untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat luas (Fitri et al., 2013). Dengan menerapkan anggaran berbasis kinerja, pemerintah dapat menyusun informasi keuangan yang lebih akurat dan relevan untuk mendukung

pengambilan keputusan yang tepat serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan anggaran.

Menurut teori agensi yang dikemukakan oleh (Jensen & Meckling, 1976), hubungan antara pemerintah sebagai *agent* dan masyarakat sebagai *principal* dapat dijumpai melalui penerapan strategi anggaran yang tepat. Pemerintah sebagai *agent* memiliki tanggung jawab untuk menyediakan layanan publik dengan kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, anggaran berbasis kinerja menjadi indikator untuk menilai keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai target kinerja serta mengelola keuangan secara akuntabel. Anggaran berbasis kinerja juga berperan dalam mengurangi konflik keagenan dan asimetri informasi, karena laporan kinerja yang transparan dan berbasis hasil akan membantu *principal* (masyarakat) untuk mengevaluasi seberapa baik *agent* (pemerintah) menjalankan tugasnya.

Mayoritas hasil penelitian mendukung bahwa anggaran berbasis kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian Anggraeni & Saleh, (2020) serta Rosayda et al., (2023) menunjukkan bahwa semakin baik penerapan anggaran berbasis kinerja, maka semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas yang ditunjukkan oleh instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

H1: Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) merupakan seperangkat kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk menjamin bahwa seluruh aktivitas instansi pemerintah berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, SPIP juga bertujuan untuk memastikan keandalan informasi keuangan serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Soleman et al., 2019). Salah satu fungsi penting SPIP adalah untuk mencegah dan mendeteksi tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat merusak integritas kinerja pemerintahan. Dalam kerangka teori agensi, sistem pengendalian internal berperan sebagai alat yang digunakan oleh *principal* (masyarakat atau pemerintah pusat) untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku *agent* (instansi pemerintah) agar bertindak sesuai dengan mandat dan kepentingan yang diharapkan. SPIP membantu meminimalkan penyimpangan, mencegah penyalahgunaan wewenang, serta memperkuat pertanggungjawaban setiap unit organisasi pemerintah (Priswita & Taqwa, 2019).

Melalui pengawasan internal yang kuat dan sistematis, SPIP meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan program kerja serta penggunaan anggaran. Dengan demikian, sistem ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Mayoritas hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian oleh Aprilianti et al., (2020), Kharisma & Rahma, (2023), dan Krisnanda & Anwar, (2024) mendukung temuan tersebut, bahwa penerapan SPIP yang efektif dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja dan integritas instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H2: Sistem Pengendalian Internal Pemerintah berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kepatuhan pada Peraturan Perundang-undangan

Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan merupakan bentuk tanggung jawab aparatur negara dalam menaati ketentuan hukum yang berlaku sebagai bagian dari upaya menciptakan keteraturan, keadilan, dan keamanan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Dalam konteks sektor publik, kepatuhan ini menjadi indikator penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan pengelolaan anggaran berjalan sesuai dengan standar dan prosedur hukum yang telah ditetapkan. Kepatuhan aparatur terhadap peraturan yang berlaku diyakini mampu mengurangi potensi penyimpangan, penyelewengan, serta tindakan kecurangan dalam aktivitas pemerintahan (Razi et al., 2017).

Menurut teori agensi, instansi pemerintah sebagai *agent* wajib menjalankan fungsinya sesuai

dengan peraturan yang ditetapkan oleh *principal*, yaitu masyarakat. Ketika instansi publik mematuhi regulasi dengan konsisten, maka potensi konflik kepentingan dan penyalahgunaan kewenangan dapat diminimalkan. Dalam hal ini, kepatuhan terhadap peraturan juga berperan penting dalam memperkuat sistem akuntabilitas kinerja. Semakin tinggi tingkat kepatuhan, semakin besar pula transparansi dan tanggung jawab instansi terhadap pelaksanaan tugasnya (Dewi & Gayatri, 2019; Audia & Mulyani, 2023). Kepatuhan terhadap hukum menjadi salah satu fondasi utama dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), karena akan mendorong efisiensi, efektivitas, serta kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintahan. Melalui kepatuhan hukum, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa program dan anggaran dijalankan secara tertib dan profesional.

Mayoritas hasil penelitian mendukung hubungan positif antara kepatuhan peraturan dan akuntabilitas. Penelitian Asmawanti et al. (2020), Febrianti & Yuhertiana (2021), serta Ningsih et al. (2022) menunjukkan bahwa kepatuhan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3: Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang didukung oleh pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja yang memadai. Dalam konteks organisasi pemerintah, kompetensi SDM berperan penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik (Azizah & Widyawati, 2020). Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih disiplin, inovatif, serta mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut teori agensi, kompetensi SDM menjadi faktor internal yang memengaruhi efektivitas peran *agent* (pegawai pemerintah) dalam menjalankan amanah dari *principal* (masyarakat atau pimpinan). Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai memahami perannya dengan baik serta memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan, sehingga memperkuat akuntabilitas kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan (Sofyani & Akbar, 2013). Kompetensi yang tinggi juga akan memperkuat budaya organisasi yang bertanggung jawab, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, dan mendorong pencapaian target kinerja yang terukur. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, ketidaksesuaian pelaksanaan tugas, serta lemahnya pertanggungjawaban publik. Mayoritas studi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Kharisma & Rahma, (2023) dan (2023) membuktikan bahwa peningkatan kompetensi pegawai berdampak langsung terhadap perbaikan kinerja organisasi sektor publik. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H4: Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem Pelaporan

Sistem pelaporan merupakan elemen penting dalam mendukung pelaksanaan manajemen pemerintahan yang akuntabel dan transparan. Sistem ini berfungsi sebagai alat untuk memantau, mengontrol, dan mengevaluasi pelaksanaan anggaran serta kinerja instansi pemerintah secara menyeluruh. Laporan keuangan menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi terkait penggunaan anggaran kepada pihak berkepentingan, sehingga meningkatkan akuntabilitas publik (Azizah & Widyawati, 2020).

Dalam perspektif teori agensi yang dikemukakan oleh (Jensen & Meckling, 1976), hubungan antara *principal* (masyarakat atau pemerintah pusat) dan *agent* (pemerintah daerah) menimbulkan potensi terjadinya asimetri informasi karena *agent* memiliki akses informasi yang lebih luas. Untuk mengatasi hal tersebut, sistem pelaporan yang transparan dan akurat diperlukan agar *principal*

dapat menilai kinerja dan tanggung jawab *agent* dengan lebih baik. Sistem pelaporan yang baik menjadi bentuk pertanggungjawaban pemerintah terhadap pelaksanaan program kerja dan penggunaan anggaran publik (Widaryanti & Pancawardani, 2020). Pelaporan yang disusun dengan baik tidak hanya mencerminkan kinerja aktual, tetapi juga berfungsi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan, baik di level internal (atasan) maupun eksternal (pemangku kepentingan dan masyarakat). Dengan adanya laporan yang jelas dan objektif, maka evaluasi kinerja instansi dapat dilakukan secara tepat, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa sistem pelaporan memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian oleh Aprilianti et al., (2020) serta Fadila & Budiwitjaksono, (2022) mengungkapkan bahwa sistem pelaporan yang akurat dan tepat waktu berdampak signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja organisasi publik. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis:

H5: Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tabel 1 Literatur Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Marsyela & Rahmawati, 2023)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pelaporan Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pelaporan	Anggaran berbasis kinerja dan sistem pelaporan tidak berpengaruh; sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan
2	(Anggraeni & Saleh, 2020)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Anggaran Berbasis Kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja
3	(Aprilianti et al., 2020)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Sistem Pelaporan	Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh; pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan
4	(Kharisma & Rahma, 2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi SDM	Keduanya berpengaruh positif dan signifikan
5	(Hendrianto et al., 2022)	Implementasi Pelaporan Akuntansi Sektor Publik dan Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pelaporan Akuntansi Sektor Publik, Pengendalian Intern	Keduanya tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

6	(Rosayda et al., 2023)	Faktor-faktor yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Sistem Pengendalian Internal, Kepatuhan Peraturan, Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi SDM	Pengendalian internal dan kepatuhan tidak berpengaruh; anggaran berbasis kinerja dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan
7	(Saharani & Suharni, 2023)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Transparansi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan Sasaran Anggaran, Transparansi, Kompetensi SDM	Kompetensi SDM tidak berpengaruh; kejelasan sasaran anggaran dan transparansi berpengaruh positif dan signifikan
8	(Fadila & Budiwitjaksono, 2022)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, Kompetensi SDM	Pengendalian akuntansi dan kompetensi SDM tidak berpengaruh; kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan
9	(Krisnanda & Anwar, 2024)	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Anggaran Berbasis Kinerja, Pengendalian Internal, Sistem Pelaporan	Anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh; pengendalian internal dan sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan
10	(Asmawanti et al., 2020)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah dan Kepatuhan pada Peraturan Perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	Sistem Pengendalian Internal, Kepatuhan Peraturan	Keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja
11	(Mulya & Fauzihardani, 2022)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan	Sistem pelaporan tidak berpengaruh; kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi berpengaruh positif dan signifikan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki kewenangan dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pelaporan kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Ternate.

Kuesioner disusun dalam bentuk tertutup dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "sangat tidak setuju" (1) hingga "sangat setuju" (5). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dari 34 SKPD di Kota Ternate, masing-masing unit kerja dialokasikan 4 responden, sehingga jumlah total kuesioner yang disebarikan mencapai 136 eksemplar. Setelah proses pengumpulan data, sebanyak 120 kuesioner dinyatakan layak untuk dianalisis, sementara sisanya (16 eksemplar) tidak kembali atau tidak valid.

Kriteria pemilihan responden meliputi

1. Pegawai yang terlibat langsung dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran program/kegiatan,
2. Memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam pengelolaan sistem pelaporan dan evaluasi kinerja,
3. Menduduki jabatan struktural atau memiliki peran sebagai pejabat fungsional perencanaan.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas konstruk dilakukan melalui analisis faktor konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis/CFA*) untuk memastikan kesesuaian indikator dengan konstruk yang diukur, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal item dalam masing-masing variabel. Penelitian ini juga memperhatikan aspek etika, di mana partisipasi responden bersifat sukarela, dilakukan dengan informed consent, dan seluruh informasi yang diberikan dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Tabel 2 Kriteria Pengambilan Sampel

No	Kriteria	Jumlah
1	Total Kuesioner Yang Disebarikan Berdasarkan Metode <i>Purposive Sampling</i> Dengan Kriteria Tertentu	136
2	Kuesioner Yang Tidak Kembali Atau Tidak Layak Digunakan	(16)
Jumlah Sampel Akhir		120

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Model Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows versi 25. Adapun rumus model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Ternate
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koefisien Regresi
X1	= Anggaran Berbasis Kinerja
X2	= Sistem Pengendalian internal Pemerintah
X3	= Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan
X4	= Kompetensi Sumber Daya Manusia
X5	= Sistem Pelaporan
ϵ	= error

Definisi Operasional

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merujuk pada kewajiban organisasi sektor publik, baik pusat maupun daerah, untuk mempertanggungjawabkan pencapaian tujuan dan penggunaan anggaran kepada pihak yang berwenang, termasuk masyarakat (Athifah et al., 2018). Akuntabilitas ini merupakan bagian dari prinsip *good governance* dan membutuhkan sistem yang terkoordinasi serta regulasi yang jelas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas (Nadila et al., 2021). Berdasarkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang SAKIP, pemerintah wajib menyusun

laporan kinerja secara berkala guna menyampaikan hasil pencapaian sasaran strategis organisasi kepada pemangku kepentingan (Harianto et al., 2021). Selain itu, penerapan prinsip *Good Corporate Governance* seperti transparansi, akuntabilitas, independensi, kewajaran, dan pertanggungjawaban juga memperkuat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (PER-2/MBU/03/2003).

Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja merupakan sistem penganggaran yang menekankan pada hasil (*output dan outcome*) yang dicapai oleh organisasi dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan strategisnya (Kurniasari et al., 2017). Pendekatan ini digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik dengan cara mengaitkan alokasi anggaran terhadap target kinerja yang terukur di setiap unit kerja (Sofiani & Retnani, 2019). Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 juga menyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja disusun berdasarkan pada prestasi kerja yang ingin dicapai, sehingga perencanaan dan penganggaran menjadi lebih akuntabel dan berorientasi pada hasil.

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah

Sistem pengendalian internal pemerintah adalah proses yang dilakukan secara berkesinambungan oleh pimpinan dan pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi, termasuk efektivitas dan efisiensi operasional, keandalan pelaporan keuangan, perlindungan aset negara, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (Aprilianti et al., 2020). Sistem ini terdiri atas lima unsur utama, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan pengendalian, yang saling terkait untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang baik serta meminimalkan penyimpangan dalam pengelolaan keuangan negara.

Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan

Kepatuhan pada peraturan perundangan mencerminkan kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan negara kepada publik, sebagaimana diatur dalam UUD 1945 Pasal 23 ayat 5 serta didukung oleh tiga undang-undang utama, yaitu UU No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan UU No. 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Putri et al., 2015). Dalam sistem hukum civil law yang dianut Indonesia, seluruh aktivitas akuntansi sektor publik diatur dalam peraturan perundang-undangan guna menjamin laporan keuangan disusun secara relevan, andal, dan sesuai standar yang berlaku (Mubaraq, 2017).

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia merujuk pada karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang berpengaruh terhadap kinerja dalam organisasi (Kholis & Ferdian, 2019). Kompetensi ini mencerminkan kemampuan internal yang terwujud dalam perilaku kerja dan cara berpikir yang sesuai dengan tugas profesional, sehingga mendorong tercapainya kinerja unggul (Hardiningsih et al., 2020). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang kompeten menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Sistem Pelaporan

Sistem pelaporan merinci pencapaian anggaran berdasarkan faktor yang mempengaruhi serta unit organisasi yang bertanggung jawab, dan berfungsi untuk memantau kinerja manajerial dalam pelaksanaan anggaran (Doni et al., 2023). Laporan keuangan di sektor publik memainkan peran penting dalam akuntabilitas publik, sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Pitaloka & Handayani, 2019). Pemerintah diwajibkan untuk menyusun laporan kinerja sebagai pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Reformasi Birokrasi No. 54 Tahun 2014. Laporan keuangan pemerintah harus memenuhi empat kriteria kualitas: relevansi, keandalan, kemampuan dibandingkan, dan pemahaman (Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010).

HASIL

Tabel 3 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Kisaran Teoritis		Mean Teoritis	Kisaran Aktual		Mean Aktual	Std. Deviation
		Min	Max		Min	Max		
Anggaran Berbasis Kinerja	120	5	25	15	13	26	22,08	2,318
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	120	7	35	21	21	35	29,49	3,113
Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan	120	7	35	21	21	35	27,99	3,101
Kompetensi Sumber Daya Manusia	120	6	30	18	18	31	25,37	2,620
Sistem Pelaporan	120	6	30	18	18	31	25,41	2,814
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	120	6	30	18	18	30	26,63	3,586
Valid N (listwise)	120							

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 3 variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 26,63, nilai maksimum sebesar 30, nilai minimum sebesar 18, dan standar deviasi sebesar 3,586, yang mencerminkan tingkat perubahan sebesar 22% pada kinerja akuntabilitas instansi pemerintah Kota Ternate. Variabel Anggaran Berbasis Kinerja (X1) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 22,08, nilai maksimum sebesar 26, nilai minimum sebesar 13, dan standar deviasi sebesar 2,318, yang menunjukkan bahwa perubahan Anggaran Berbasis Kinerja pada 34 SKPD Pemerintah Kota Ternate mencapai 23%.

Variabel Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X2) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 29,49, nilai maksimum sebesar 35, nilai minimum sebesar 21, dan standar deviasi sebesar 3,113, yang berarti terjadi perubahan sebesar 21% selama periode penelitian berlangsung. Variabel Kepatuhan pada Peraturan Perundangan (X3) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 27,99, nilai maksimum sebesar 35, nilai minimum sebesar 21, dan standar deviasi sebesar 3,101, yang menunjukkan bahwa perubahan Kepatuhan pada Peraturan Perundangan selama penelitian sebesar 21%. Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 25,37, nilai maksimum sebesar 31, nilai minimum sebesar 18, dan standar deviasi sebesar 2,620, yang berarti tingkat perubahan Kompetensi SDM yang terjadi selama penelitian adalah sebesar 20%. Variabel Sistem Pelaporan (X5) memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 25,41, nilai maksimum sebesar 31, nilai minimum sebesar 18, dan standar deviasi sebesar 2,814, yang mengindikasikan bahwa variasi dalam Sistem Pelaporan selama penelitian sebesar 20%.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha
Anggaran Berbasis Kinerja	X1.1	0,778	0,179	0,823
	X1.2	0,843	0,179	
	X1.3	0,734	0,179	
	X1.4	0,689	0,179	
	X1.5	0,778	0,179	

Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	X2.1	0,627	0,179	0,850
	X2.2	0,790	0,179	
	X2.3	0,719	0,179	
	X2.4	0,712	0,179	
	X2.5	0,704	0,179	
	X2.6	0,799	0,179	
	X2.7	0,736	0,179	
Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan	X3.1	0,595	0,179	0,753
	X3.2	0,689	0,179	
	X3.3	0,649	0,179	
	X3.4	0,620	0,179	
	X3.5	0,739	0,179	
	X3.6	0,689	0,179	
	X3.7	0,610	0,179	
Kompetensi Sumber Daya Manusia	X4.1	0,674	0,179	0,805
	X4.2	0,723	0,179	
	X4.3	0,782	0,179	
	X4.4	0,678	0,179	
	X4.5	0,650	0,179	
	X4.6	0,776	0,179	
Sistem Pelaporan	X5.1	0,757	0,179	0,862
	X5.2	0,711	0,179	
	X5.3	0,700	0,179	
	X5.4	0,789	0,179	
	X5.5	0,850	0,179	
	X5.6	0,827	0,179	
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Y.1	0,644	0,179	0,856
	Y.2	0,838	0,179	
	Y.3	0,845	0,179	
	Y.4	0,790	0,179	
	Y.5	0,760	0,179	
	Y.6	0,707	0,179	

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan tingkat validitas yang baik, ditunjukkan oleh nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel. Selain itu, hasil pengujian reliabilitas melalui nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria reliabel, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000

	Std. Deviation	204.202.922
Most Extreme Differences	Absolute	0.073
	Positive	0.073
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.169 ^c

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 5 hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,169. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model berdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk pengujian statistik lebih lanjut.

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Anggaran Berbasis Kinerja	0,682	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	0,476	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan	0,486	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,353	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pelaporan	0,905	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 6 Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi untuk Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,682, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah sebesar 0,476, Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan sebesar 0,486, Kompetensi Sumber Daya Manusia sebesar 0,353, dan Sistem Pelaporan sebesar 0,905. Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	<i>Collinierity Statistic</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Anggaran Berbasis Kinerja	0,525	1,906	Tidak terjadi Multikolinearitas
Sistem Pengendalian Internal Pemerintah	0,443	2,256	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan	0,604	1,655	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompetensi Sumber Daya Manusia	0,493	2,027	Tidak terjadi Multikolinearitas
Sistem Pelaporan	0,459	2,178	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 7 Uji ini menggunakan nilai toleransi dan VIF, di mana kriteria yang digunakan adalah nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil analisis, Anggaran Berbasis Kinerja memiliki nilai toleransi 0,525 dan VIF 1,906, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah memiliki nilai toleransi 0,443 dan VIF 2,256, Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan memiliki nilai toleransi 0,604 dan VIF 1,655, Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai toleransi 0,493 dan VIF 2,027, serta Sistem Pelaporan memiliki nilai toleransi 0,459 dan VIF 2,178. Karena seluruh variabel memenuhi kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antarvariabel independen yang signifikan atau penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.618	1.809		2.552	.012
	X1	.638	.090	.546	7.094	.000
	X2	.279	.071	.328	3.913	.000
	X3	-.038	.061	-.044	-.620	.537
	X4	-.008	.081	-.008	-.099	.921
	X5	.038	.078	.040	.487	.627

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada tabel 8 diperoleh nilai *Constant* (β_0) = 4,618 dan koefisien regresi masing-masing variabel yaitu X1 (b_1) = 0,638, X2 (b_2) = 0,279, X3 (b_3) = -0,038, X4 (b_4) = - 0,008, dan X5 (b_5) = 0,038. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 4,618 + 0,638(X1) + 0,279(X2) + -0,038(X3) + -0,008(X4) + 0,038(X5)$$

Koefisien regresi variabel anggaran berbasis kinerja sebesar 0,638 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor pada variabel tersebut akan meningkatkan akuntabilitas kinerja sebesar 0,638 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Demikian pula, koefisien regresi sistem pengendalian intern pemerintah sebesar 0,279 berarti bahwa peningkatan satu unit skor akan meningkatkan akuntabilitas sebesar 0,279 poin, ceteris paribus. Sebaliknya, koefisien negatif pada variabel kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (-0,038) dan kompetensi sumber daya manusia (-0,008) mengindikasikan bahwa peningkatan skor pada kedua variabel tersebut justru cenderung menurunkan nilai akuntabilitas, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Adapun koefisien sistem pelaporan sebesar 0,038 menunjukkan arah pengaruh yang positif, namun juga tidak signifikan, sehingga peningkatan pada variabel ini belum memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja.

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.630	1.572

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Pada Tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,630 atau 63%. Hal ini menunjukkan bahwa 63% Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dipengaruhi oleh

variabel Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan, sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai ini mengindikasikan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap variabel dependen, namun tetap terdapat faktor lain yang juga berperan dalam memengaruhi akuntabilitas kinerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau sistem insentif.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.044	5	102.809	41.587	.000 ^b
	Residual	281.823	114	2.472		
	Total	795.867	119			

a. *Dependent Variable*: : Y

b. *Predictors*: (Constant), X5, X1, X3, X4, X2

Sumber : Data primer diolah Peneliti (2025)

Hasil pada tabel diperoleh nilai F sebesar 41,587 dengan nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai Sig (0,000 < 0,05), dapat disimpulkan bahwa Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Kepatuhan Pada Peraturan Perundangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

PEMBAHASAN

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pendekatan penganggaran yang berorientasi pada hasil mendorong instansi pemerintah untuk lebih transparan dan bertanggung jawab atas kinerja yang dicapai, karena alokasi anggaran dikaitkan secara langsung dengan capaian output dan outcome yang terukur. Dalam perspektif teori agensi, mekanisme ini berfungsi sebagai alat monitoring bagi principal (masyarakat melalui perwakilan politik dan otoritas pengawasan) untuk mengevaluasi perilaku agent (aparatur pemerintah). Dengan mengaitkan anggaran pada indikator kinerja yang terukur, ruang diskresi agen menjadi lebih terbatas dan akuntabilitas meningkat karena ekspektasi kinerja lebih terstruktur dan dapat diawasi secara objektif.

Keberhasilan anggaran berbasis kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas tidak hanya ditentukan oleh desain sistemnya, tetapi sangat dipengaruhi oleh konsistensi pelaksanaannya di lapangan serta dukungan data kinerja yang valid dan dapat diverifikasi. Hasil ini sejalan dengan temuan Anggraeni dan Saleh (2020) serta Rosayda et al. (2023), yang menemukan bahwa orientasi pada hasil dalam penganggaran mampu memperkuat pertanggungjawaban publik, terutama ketika sistem pelaporan dan evaluasi berjalan secara transparan. Sementara itu, perbedaan dengan hasil studi Krisnanda dan Anwar (2024) serta Marsyela dan Rahmawati (2023), yang tidak menemukan pengaruh signifikan, dapat dijelaskan oleh adanya kelemahan pada aspek perencanaan dan penetapan indikator kinerja yang kurang spesifik. Ketika indikator kinerja bersifat normatif atau ambigu, maka anggaran berbasis kinerja kehilangan fungsi kontrolnya dan tidak mampu mendorong perubahan perilaku birokrasi secara nyata. Dengan demikian, efektivitas anggaran berbasis kinerja sangat bergantung pada kualitas perencanaan, kejelasan indikator, serta komitmen manajerial dalam menerapkannya secara konsisten.

Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. SPIP berfungsi sebagai mekanisme pengawasan yang memungkinkan organisasi mendeteksi potensi penyimpangan, menjaga kepatuhan terhadap peraturan, serta memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai tujuan. Dalam perspektif teori agensi, pengendalian internal merupakan instrumen monitoring yang digunakan oleh principal (masyarakat dan otoritas pengawas) untuk mengawasi tindakan agent (aparatur pemerintah), sehingga mengurangi risiko perilaku oportunistik dan meningkatkan keselarasan kepentingan antara kedua pihak (Priswita & Taqwa, 2019). Mekanisme ini juga menciptakan tekanan institusional agar para agen bertindak lebih hati-hati dan bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya publik.

Efektivitas SPIP dapat terlihat dari kejelasan prosedur operasional, keakuratan sistem pelaporan, serta kemampuan organisasi dalam mengelola risiko secara proaktif. Hasil ini sejalan dengan studi Aprilianti et al. (2020), Kharisma dan Rahma (2023), serta Krisnanda dan Anwar (2024) yang menyimpulkan bahwa SPIP yang terimplementasi dengan baik dapat memperkuat sistem akuntabilitas, terutama ketika pengendalian dilakukan tidak hanya di atas kertas, tetapi juga dijalankan secara substansial oleh seluruh lini organisasi. Sebaliknya, studi Hendrianto et al. (2022) dan Rosayda et al. (2023) menemukan bahwa pengaruh SPIP menjadi tidak signifikan ketika pelaksanaannya hanya bersifat simbolik dan tidak terintegrasi dalam budaya organisasi. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan pengendalian internal tidak semata bergantung pada keberadaan sistem formal, tetapi juga pada komitmen pimpinan dan integritas pelaksanaannya dalam praktik sehari-hari.

Pengaruh Kepatuhan pada Peraturan Perundang-undangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penelitian ini menemukan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Meskipun secara normatif kepatuhan mencerminkan integritas birokrasi dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan hukum, dalam praktiknya kepatuhan yang bersifat administratif sering kali tidak cukup untuk menjamin akuntabilitas yang substantif. Ketika pemenuhan aturan lebih diarahkan pada dokumentasi atau kelengkapan prosedur, bukan pada pencapaian tujuan kinerja, maka kontribusinya terhadap peningkatan akuntabilitas menjadi terbatas.

Dalam kerangka teori agensi, regulasi bertindak sebagai instrumen pembatas perilaku agent agar tidak menyimpang dari kepentingan principal. Namun, efektivitas regulasi sangat bergantung pada sistem insentif dan pengawasan yang menyertainya. Tanpa adanya pengawasan yang konsisten dan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, keberadaan aturan justru dapat menjadi simbolik—dipatuhi secara formil tetapi diabaikan secara substantif (Febrianti & Yuhertiana, 2021; Rosayda et al., 2023). Hasil ini konsisten dengan temuan Cefrida et al. (2014), Lumenta et al. (2016), dan Rosayda et al. (2023) yang menggarisbawahi bahwa kepatuhan hukum belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan akuntabilitas, terutama jika tidak disertai penginternalisasian nilai akuntabilitas dalam budaya organisasi.

Sementara itu, studi Asmawanti et al. (2020) serta Febrianti dan Yuhertiana (2021) melaporkan hasil berbeda dengan menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap regulasi dapat meningkatkan akuntabilitas. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh variasi konteks implementasi: pada unit kerja dengan sistem pengawasan yang ketat, integritas pelaksana yang tinggi, dan keterlibatan aktif lembaga pengawas eksternal, aturan hukum mampu berfungsi sebagai alat kontrol yang efektif. Dengan demikian, peran regulasi dalam mendorong akuntabilitas sangat bergantung pada kualitas implementasi dan ekosistem tata kelola yang mendukung..

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Temuan ini mengindikasikan bahwa

penguasaan teknis, pengetahuan, dan pengalaman kerja belum cukup untuk mendorong terciptanya pertanggungjawaban publik yang lebih baik. Dalam banyak kasus, kompetensi yang dimiliki aparatur tidak diikuti dengan pemanfaatan optimal akibat lemahnya sistem insentif, minimnya evaluasi kinerja berbasis hasil, dan belum terbentuknya budaya organisasi yang mendukung akuntabilitas.

Dalam kerangka teori agensi, kompetensi dapat dipandang sebagai aset internal agent yang seharusnya memperkuat pemahaman atas tugas dan kewajiban publik. Semakin kompeten seorang agent, semakin kecil kemungkinan ia melakukan kesalahan atau penyimpangan akibat ketidaktahuan. Namun, kompetensi saja tidak cukup apabila tidak diiringi dengan sistem monitoring yang kuat dan mekanisme insentif-disinsentif yang tepat. Tanpa dukungan struktural dan insentif yang mendorong perilaku akuntabel, kompetensi hanya menjadi potensi yang tidak diaktualisasikan dalam tindakan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Fadila dan Budiwitjaksono (2022), Mulyadi (2022), serta Saharani dan Suharni (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi aparatur tidak serta-merta berdampak pada peningkatan akuntabilitas, terutama ketika lingkungan kerja tidak mendukung kinerja berbasis hasil. Di sisi lain, Kharisma dan Rahma (2023) serta Rosayda et al. (2023) melaporkan pengaruh positif kompetensi terhadap akuntabilitas. Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh konteks kelembagaan yang lebih matang, adanya pelatihan berkelanjutan, sistem supervisi aktif, serta evaluasi kinerja yang objektif, yang memungkinkan kompetensi tersalurkan secara fungsional dalam meningkatkan pertanggungjawaban birokrasi.

Pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pelaporan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Meskipun secara teoritis pelaporan merupakan elemen penting dalam pertanggungjawaban publik dan pengambilan keputusan, dalam praktiknya pelaporan kinerja sering kali bersifat administratif dan kurang dimanfaatkan secara analitis. Laporan disusun sekadar untuk memenuhi kewajiban formal, tanpa dijadikan sebagai alat refleksi atas capaian atau dasar perbaikan kebijakan. Kondisi ini menyebabkan keberadaan sistem pelaporan belum mampu mendorong peningkatan akuntabilitas secara nyata.

Dalam perspektif teori agensi, pelaporan yang transparan, akurat, dan tepat waktu merupakan sarana utama untuk mengurangi asimetri informasi antara agent (aparatur pemerintah) dan principal (masyarakat dan pengawas eksternal). Melalui pelaporan yang kredibel, principal dapat menilai kinerja agent dan memberi tekanan agar kepentingan publik tetap dijaga (Anjarwati, 2012). Namun, bila laporan tidak disusun berdasarkan data kinerja yang valid atau tidak digunakan sebagai dasar evaluasi dan pengambilan keputusan, maka potensi kontrol dari pihak principal menjadi lemah, dan insentif untuk bertindak akuntabel pun berkurang.

Hasil ini konsisten dengan studi Mikoshi (2020), Mulya dan Fauzihardani (2022), serta Marsyela dan Rahmawati (2023), yang menunjukkan bahwa sistem pelaporan yang bersifat simbolik tidak memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan akuntabilitas. Di sisi lain, penelitian Aprilianti et al. (2020), Fadila dan Budiwitjaksono (2022), serta Krisnanda dan Anwar (2024) menemukan bahwa pelaporan dapat berperan signifikan ketika diintegrasikan secara aktif ke dalam proses manajerial dan pengendalian internal. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa dampak sistem pelaporan terhadap akuntabilitas sangat ditentukan oleh sejauh mana laporan dimaknai sebagai alat strategis, bukan sekadar dokumen administratif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh anggaran berbasis kinerja, sistem pengendalian internal pemerintah, kepatuhan pada peraturan perundang-undangan, kompetensi sumber daya manusia, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Sebaliknya, kepatuhan pada peraturan perundang-undangan, kompetensi sumber daya manusia, dan sistem pelaporan tidak berpengaruh signifikan. Ketidakhadiran pengaruh dari ketiga variabel tersebut

mengindikasikan bahwa kepatuhan yang bersifat prosedural, kompetensi yang tidak dimanfaatkan secara optimal, serta pelaporan yang hanya bersifat administratif belum cukup mendorong peningkatan akuntabilitas secara substantif.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akuntabilitas publik melalui integrasi simultan lima variabel penentu, termasuk sistem pelaporan yang masih jarang dikaji bersama dalam satu model. Penelitian ini memperkuat posisi teori agensi dalam menjelaskan pentingnya mekanisme formal dan sistemik sebagai instrumen pengendalian untuk meningkatkan akuntabilitas birokrasi di sektor publik.

Secara praktis, temuan ini memberikan arahan strategis bagi pemerintah daerah untuk memperkuat implementasi anggaran berbasis hasil dan sistem pengendalian internal yang terstruktur. Program peningkatan kompetensi aparatur perlu diarahkan untuk membangun budaya kinerja yang akuntabel, bukan hanya peningkatan administratif. Sistem pelaporan juga perlu dioptimalkan agar tidak hanya menjadi dokumen formal, tetapi benar-benar berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengambilan keputusan yang berbasis data.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan kuesioner berbasis persepsi memungkinkan terjadinya bias subjektif dari responden. Kedua, cakupan penelitian yang terbatas pada instansi pemerintah daerah di satu wilayah administratif membatasi generalisasi hasil ke konteks yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (mixed methods), memanfaatkan data sekunder seperti LKjIP, serta memperluas cakupan wilayah dan jenis instansi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan akuntabilitas sektor publik.

REFERENSI

- Agostino, D., & Arnaboldi, M. (2012). Design issues in Balanced Scorecards: The “what” and “how” of control. *European Accounting Review*, 21(1), 43–70. <https://doi.org/10.1080/09638180.2011.558301>
- Ammons, D. N. (2018). Performance measurement for managing local government: Getting it right. *Public Performance & Management Review*, 41(2), 303–327. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1438291>
- Angraeni, F., & Saleh, S. A. (2020). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Bandung). *Indonesian Accounting Research Journal*, 1(1), 36–44. <https://doi.org/doi.org/10.35313/iarj.v1i1.2358>
- Aprilianti, D., Wulan, M., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kecamatan Wilayah Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 9(2), 150–159. <https://doi.org/10.32639/jiak.v9i2.454>
- Asmawanti, D., Sari, A. M., Fitriana, V., & Wijayanti, O. I. (2020). Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 5(1), 85–94. <https://doi.org/10.30871/jaat.v5i1.1850>
- Athifah, Ai, N. B., & Efri, S. B. (2018). Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Transparansi Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur pada Yayasan PPPA Daarul Qur’an Nusantara. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 2(1), 54–74. <https://doi.org/10.21070/perisai.v2i1.1496>
- Azizah, A. N., & Widyawati, D. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 9(2), 1–20. <https://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jira/article/view/2810>
- Doni, R. A., Sukarni, J., Defitri, S. Y., Yeni, A., Sriyanti, E., & Nurhayati, N. (2023). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Sistem Pengendalian Internal dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 7(2), 327–333. <https://doi.org/doi.org/10.33772/jumbo.v7i2.529>
- Fadila, S. N., & Budiwitjaksono, G. S. (2022). Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa)*, 13(2), 472–484.

- Fitri, S. M., Ludigdo, U., & Djahhuri, A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 5(2), 157–171. <https://doi.org/10.15294/jda.v5i2.2996>
- Hardiningsih, P., Udin, U., Masdjojo, G. N., & Srimindarti, C. (2020). Does Competency , Commitment , and Internal Control Influence Accountability ? *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(4), 223–233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no4.223>
- Hariato, D., Kennedy, & Zarefar, A. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran , Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Akip). *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 6(1), 122–139. <https://doi.org/10.29303/jaa.v6i1.111>
- Hendrianto, H., Alamsyah, S., & Indrawan, A. (2022). Implementasi Pelaporan Akuntansi Sektor Publik dan Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Instansi Pemerintah. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 19(2), 184–195. <https://doi.org/10.30651/blc.v19i2.13522>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 4, 305–360. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Kharisma, A. P., & Rahma, H. F. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Cimahi). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Daerah*, 18(1), 19–28. <https://doi.org/10.52062/jaked.v18i1.3039>
- Kholis, A. M., & Ferdian, A. (2019). Pengaruh Dimensi Manajemen Pengetahuan Terhadap Kompetensi Karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/doi.org/10.33884/jimupb.v7i1.900>
- Krisnanda, K. P., & Anwar, S. (2024). Pengaruh Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja, Pengendalian Internal, Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan budaya Organisasi sebagai Variabel moderasi Pada Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas I Surabaya. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(4), 2719–2735. <https://doi.org/doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i4.15759>
- Kurniasari, D., Kurniasari, D., & Marta, M. S. (2017). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Efektivitas Pengendalian Anggaran di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung Barat. *PUBLISIA (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 2(2), 71–88. <https://doi.org/10.26905/pjiap.v2i2.1446>
- Marsyela, R., & Rahmawati, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pelaporan Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JEA)*, 12(8), 1–16.
- Mubaraq, H. (2017). Pengaruh Ketaatan Pada Perundang-undangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Aparatur Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 1–19.
- Mulya, H. G., & Fauzihardani, E. (2022). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Kepatuhan terhadap Regulasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 4(1), 192–212. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i1.463>
- Nadila, Z., Ahyaruddin, M., & Agustian. (2021). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Perspektif Teori Institusional: Sebuah Pendekatan Penelitian Campuran. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), 214–223. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2559>
- Pitaloka, J. J., & Handayani, N. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada OPD Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(1), 1–20. <https://jurnal.mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/1848/1857/>
- Priswita, F., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1705–1722. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.171>

- Putri, E. M. N., Tanjung, A. R., & Susilatri, S. (2015). Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(2), 1–15.
- Rekapan Nilai/Prestasi SAKIP dan RB Provinsi dan Kabupaten/Kota. (2022). Open Data Maluku Utara. <https://opendata.malutprov.go.id/dataset/rekapan-nilai-prestasi-sakip-dan-rb-provinsi-dan-kabupaten-kota>
- Rosayda, A., Bawono, I. R., & Rusmana, O. (2023). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Keuangan Akuntansi Bisnis*, 13(3), 732–747. <https://doi.org/10.53088/jikab.v2i3.63>
- Saharani, R. P., & Suharni, S. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Transparansi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Magetan). 4(1), 66–74. <https://doi.org/doi.org/10.33319/jamer.v4i1.101>
- Selvia, D. E., & Arza, F. I. (2023). Pengaruh Transparansi, Asimetri Informasi, dan Partisipasi Masyarakat terhadap Potensi Kecurangan Dana Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(3), 1206–1223. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i3.707>
- Sofiani, M., & Retnani, E. D. (2019). Analisis Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja pada Instansi Pemerintah Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(11), 1–15. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/download/2710/2719/>
- Soleman, R., Soleman, R., & Zainuddin. (2019). Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Kualitas Sistem Pengendalian Intern dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Hibualamo: Seri Ilmu-Ilmu Sosial Dan Kependidikan*, 3(1), 31–37. <http://journal.unhena.ac.id/index.php/sosialkependidikan/article/view/39>
- Widaryanti, W., & Pancawardani, N. L. (2020). Analisis Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(2), 477–492. <https://doi.org/10.34152/fe.15.2.477-492>