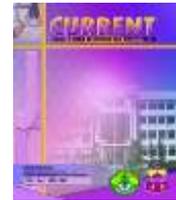




CURRENT
Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini
<https://current.ejournal.unri.ac.id>



MEMBANGUN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH MELALUI KOMPETENSI, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, DAN SISTEM PELAPORAN

BUILDING GOVERNMENT PERFORMANCE ACCOUNTABILITY THROUGH COMPETENCE, BUDGET GOAL CLARITY, AND REPORTING SYSTEM

Anggi Risma Warni¹, Edfan Darlis², Al Azhar³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Riau, Pekanbaru

*Email: wanggirisma@gmail.com

Keywords

Human Resource Competence, Budget Target Clarity, Reporting System Performance Accountability, Government Institutions

Article informations

Received:

2024-10-21

Accepted:

2025-07-17

Available Online:

2025-07-22

Abstract

This study aims to analyze the influence of human resource competence, budget goal clarity, and reporting systems on government agency performance accountability. The research was conducted within Regional Apparatus Organizations (OPD) in Rokan Hulu Regency. A quantitative approach was employed using surveys and questionnaires distributed to 225 respondents consisting of financial officers and relevant staff from 45 OPD. The findings reveal that human resource competence, budget goal clarity, and reporting systems each have a significant positive impact on the performance accountability of government agencies. These results highlight the importance of strengthening staff competence, ensuring clear and measurable budget targets, and developing transparent reporting mechanisms to enhance accountability practices. The study contributes theoretically by providing empirical evidence that integrates resource-based and system theories in the context of local government performance. Practically, the findings offer insights for policymakers and regional leaders to design more effective capacity-building programs, budget planning, and performance reporting systems to support sustainable improvements in public accountability.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah menuntut adanya sistem akuntabilitas kinerja yang terukur, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks Indonesia, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diimplementasikan untuk memastikan pelaksanaan program dan penggunaan anggaran sesuai dengan prinsip akuntabilitas publik (Mardiasmo, 2012). Meskipun demikian, pelaksanaan SAKIP di berbagai daerah masih menghadapi tantangan signifikan, seperti lemahnya perencanaan berbasis kinerja, belum optimalnya kompetensi aparatur, serta sistem pelaporan yang belum mendukung evaluasi secara menyeluruh.

Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu daerah yang masih berproses memperbaiki kualitas akuntabilitas kerjanya. Berdasarkan evaluasi Kementerian PAN-RB, skor SAKIP daerah ini mengalami peningkatan dari 55,76 pada 2018 (kategori CC) menjadi



69,23 pada 2020–2023 (kategori *B*). Peningkatan tersebut menunjukkan adanya kemajuan, tetapi capaian ini masih berada di bawah kategori optimal (*BB* atau *A*) yang merepresentasikan *good governance* secara menyeluruh. Kondisi ini mengindikasikan masih perlunya perbaikan pada berbagai aspek, termasuk kejelasan sasaran anggaran, kualitas SDM, dan efektivitas pelaporan kinerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memegang peran penting dalam mendorong akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Tening (2024) dan Susanti et al. (2022) membuktikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme aparatur berkontribusi positif terhadap kualitas akuntabilitas. Hal serupa ditegaskan oleh Putra et al. (2024) di Kota Pekanbaru, yang menemukan bahwa SDM yang kompeten berdampak pada kualitas pelaporan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, Isnanto et al. (2019) dan Novianty (2020) menemukan bahwa kejelasan sasaran anggaran juga berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas perangkat daerah karena membantu memastikan setiap target kinerja dapat diukur dan dipertanggungjawabkan. Penelitian Rahman dan Yusuf (2021), Anjarwati (2012), serta Saputri et al. (2022) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa perumusan sasaran anggaran yang spesifik dan terarah berkontribusi pada transparansi dan kepercayaan publik. Di samping itu, sistem pelaporan yang baik menjadi instrumen vital untuk memperkuat pertanggungjawaban. Temuan Azizah (2020) menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sistem pelaporan, maka semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas instansi pemerintah. Hasil ini didukung oleh penelitian Herawaty (2011) dan Anjarwati (2012), yang membuktikan bahwa laporan kinerja yang jujur, akurat, dan dapat diakses publik mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah.

Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara ketiga variabel tersebut dengan akuntabilitas, beberapa temuan memperlihatkan hasil yang tidak konsisten. Budiani dan Asyik (2021) misalnya, menemukan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas karena ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang tugas. Syacbrani (2016) juga menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak selalu mendorong akuntabilitas optimal jika komitmen pelaksana rendah. Begitu pula Mulya dan Fauzihardani (2022) yang melaporkan bahwa di beberapa daerah, sistem pelaporan belum berjalan efektif karena lemahnya integrasi data dan rendahnya kepatuhan aparatur. Selain itu, sebagian besar kajian terdahulu hanya menitikberatkan pada satu atau dua variabel pendukung secara terpisah dan banyak dilakukan di daerah dengan capaian *SAKIP* yang relatif tinggi. Oleh karena itu, kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang menguji pengaruh kompetensi SDM, kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pelaporan secara simultan pada daerah dengan skor *SAKIP* menengah seperti Kabupaten Rokan Hulu, agar dapat memberikan bukti empiris yang lebih komprehensif dan kontekstual dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Resource-Based View* (Barney, 1991) untuk menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai aset strategis yang mendukung keunggulan kinerja organisasi. Sementara itu, *System Theory* (Bertalanffy, 1968) mendasari hubungan dan integrasi antara subsistem perencanaan, penganggaran, dan pelaporan sebagai satu kesatuan yang memengaruhi efektivitas akuntabilitas.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah daerah dalam merancang program peningkatan kompetensi aparatur, perumusan sasaran anggaran yang lebih terukur, serta penguatan sistem pelaporan yang transparan. Dari sisi akademis, temuan ini diharapkan memperkaya literatur mengenai tata kelola sektor publik, khususnya pada daerah yang sedang berupaya memperbaiki kualitas akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Rokan Hulu.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban atas penggunaan sumber daya publik untuk mencapai tujuan organisasi secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (Sapitri et al., 2020). Dalam konteks sektor publik, Bovens (2007) menegaskan bahwa akuntabilitas menjadi elemen fundamental untuk memastikan kepercayaan publik terhadap jalannya pemerintahan. Salah satu faktor internal yang berkontribusi besar terhadap terwujudnya akuntabilitas adalah kompetensi sumber daya manusia. Berdasarkan pendekatan *Resource-Based View* (Barney, 1991), kualitas SDM menjadi aset strategis yang menentukan keunggulan kinerja organisasi, termasuk instansi pemerintah.

Hullah dan Abdurrahman (2012) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penelitian empiris oleh Hakim (2023) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, didukung program pelatihan yang tepat, mampu meningkatkan kualitas pelaporan dan pertanggungjawaban kinerja. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Ramadhania dan Novianty (2020), Susanti et al. (2022) dan Septiyani (2020) yang membuktikan adanya pengaruh positif antara kompetensi SDM dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Meski demikian, Budiani dan Asyik (2021) menemukan hasil berbeda bahwa kompetensi yang rendah, ditambah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan bidang tugasnya, dapat melemahkan pertanggungjawaban kinerja publik. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan kompetensi SDM melalui peningkatan kapabilitas teknis, keahlian, dan integritas menjadi hal mendasar untuk mendorong terciptanya akuntabilitas yang optimal di lingkungan instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Kejelasan sasaran anggaran memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan program kerja instansi pemerintah. Anggaran yang dirumuskan secara jelas dan terukur membantu setiap unit kerja memahami prioritas, sasaran, dan indikator kinerja yang ingin dicapai. Munawar (2013) menjelaskan bahwa anggaran yang disusun dengan sasaran yang spesifik akan memudahkan individu dalam merumuskan target yang relevan dengan tujuan organisasi. Penelitian Anjarwati (2012) dan Saputri et al (2022) mendukung argumen ini dengan menunjukkan bahwa semakin jelas sasaran anggaran, semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas kinerja karena setiap pencapaian dapat dipertanggungjawabkan dengan lebih transparan. Sebaliknya, ketidakjelasan sasaran anggaran sering kali menjadi salah satu penyebab terjadinya pelaksanaan program yang tidak terarah, pemborosan anggaran, bahkan kegagalan mencapai target kinerja, yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan publik.

Rosayda et al. (2023) juga menemukan bahwa praktik anggaran berbasis kinerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan akuntabilitas, tidak hanya di lingkungan pemerintah daerah tetapi juga pada instansi sektor publik lainnya. Hal ini selaras dengan pandangan *System Theory* (Bertalanffy, 1968) yang memandang anggaran sebagai salah satu



subsistem perencanaan yang harus terintegrasi dengan pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan. Kejelasan sasaran anggaran menjadi elemen krusial agar proses evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif dan terukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin jelas dan transparan tujuan anggaran yang ditetapkan, maka semakin besar kemungkinan tercapainya akuntabilitas kinerja yang optimal di lingkungan instansi pemerintah.

H₂: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem pelaporan memegang peranan penting sebagai sarana pertanggungjawaban sekaligus alat untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program di lingkungan instansi pemerintah. Pelaporan yang dilakukan secara transparan, jujur, dan objektif akan memberikan informasi yang relevan bagi pengambilan keputusan serta menjadi dasar bagi perbaikan berkelanjutan. Anthony dan Govindarajan (2006) menekankan bahwa laporan anggaran yang akurat membantu memperkecil jarak informasi, sehingga meningkatkan efektivitas pengendalian dan koordinasi antarunit kerja. Temuan Azizah (2020) menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sistem pelaporan, maka semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Herawaty (2011) dan Anjarwati (2012) yang membuktikan bahwa laporan kinerja yang jujur dan akuntabel mampu meningkatkan kepercayaan publik karena setiap penggunaan anggaran dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka.

Berdasarkan perspektif *System Theory* (Bertalanffy, 1968), sistem pelaporan merupakan subsistem penting dalam organisasi yang berfungsi untuk mengintegrasikan informasi dari berbagai bagian dan mendukung proses pengendalian secara menyeluruh. Apabila mekanisme pelaporan berjalan efektif, maka evaluasi kinerja dapat dilakukan secara objektif dan berkelanjutan. Sebaliknya, sistem pelaporan yang tidak akurat atau tertutup dapat menghambat proses pemantauan dan menurunkan tingkat akuntabilitas instansi. Oleh karena itu, pembangunan sistem pelaporan yang andal, tepat waktu, dan dapat diakses publik menjadi salah satu pilar penting untuk memperkuat akuntabilitas kinerja pemerintah

H₃: Sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh OPD di Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 45 OPD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dimana informasi diambil dari sumber yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Masing-masing OPD akan mendapatkan 5 kuesioner, sehingga total kuesioner yang disebarkan adalah 225. Responden yang dipilih adalah Sekretaris, Kepala Bagian Keuangan, Bendahara Masuk, Bendahara Keluar, dan Kepala Staf Penyusunan AKIP di masing-masing OPD. Pemilihan responden ini didasarkan pada kedudukan mereka yang terkait langsung dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban keuangan instansi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber informasi. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disampaikan kepada responden, mencakup pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab.

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode yaitu dokumentasi, pengumpulan data dari buku, jurnal, dan media yang relevan.

Kuesioner: Kuesioner disebarkan langsung kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Definisi Variabel Operasional dan Pengukuran

Variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y)

Akuntabilitas kinerja instansi yaitu proses pertanggungjawaban atas kinerja yang diterima dari pemerintah dan kebijakan yang telah dilaksanakan oleh lembaga pemerintahan setempat untuk mencapai sasaran yang ditetapkan (Tanjung et al., 2020). Kuesioner diadaptasi dari penelitian Tanjung et al., (2020) dengan indikator Relevan, Kemampuan memahami, Ketepatan, Prinsip pertanggung jawaban, Tepat waktu dan Pelaporan. Jumlah pernyataan 9 item

Variabel kompetensi sumber daya manusia (X₁)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kualitas individu untuk mendukung pembangunan bangsa. Secara mikro, hal ini mencakup perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja agar mencapai hasil yang optimal. Peningkatan kapasitas aparatur juga dapat dilakukan melalui strategi learning organization sebagai bagian dari reformasi birokrasi (Sutrisno, 2009), kuesioner yang digunakan berdasarkan teori dari Sutrisno, (2009) dengan indikator Watak, Dorongan, Konsep Diri, Pengetahuan, dan Keterampilan. Jumlah pernyataan 12 item.

Variabel kejelasan sasaran anggaran (X₂)

Kejelasan sasaran anggaran adalah suatu rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendanaan yang diharapkan untuk membiayai dalam waktu periode tertentu (Herawaty, 2011). Kuesioner yang digunakan adaptasi dari Herawaty, (2011) dengan indikator: Pusat Tanggung Jawab, Perencanaan, Bidang Kegiatan, Produk, dan Tingkat Pengembalian. Jumlah pernyataan 5 item.

Variabel sistem pelaporan (X₃)

Sistem pelaporan berfungsi untuk memantau dan mengendalikan kinerja dalam pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan. Sistem ini menggambarkan pertanggungjawaban pimpinan unit anggaran kepada kepala bagian anggaran, dan diperlukan untuk menilai hasil kerja pusat pertanggungjawaban (BPKP, 2011). kuesioner yang digunakan mengacu pada modul BPKP, (2011) dengan indikator; Penyebab Penyimpangan, Tindakan Korektif, dan Ketepatan Waktu Koreksi. Jumlah pernyataan 5 item.

Metode Analisis Data

Statistik deskriptif memberikan gambaran data melalui nilai rata-rata, standar deviasi, dan varians. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen pengukuran yang tepat. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, memastikan data memenuhi asumsi model regresi. Uji hipotesis, menggunakan uji t, menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat dan valid mengenai akuntabilitas instansi pemerintah di Kabupaten Rokan Hulu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disiapkan oleh peneliti, bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Rokan Hulu. Sampel yang diambil adalah sebanyak 206 ASN dari total 225 kuesioner yang disebar.

Kuesioner mati antara tanggal 24 September hingga 6 November 2023, dengan tingkat pengembalian sebesar 91,56%. Pengembalian kuesioner ini dipengaruhi oleh beberapa faktor,



antara lain jarak yang jauh antar kecamatan, kondisi jalan yang buruk, serta bencana alam yang terjadi pada saat itu, yaitu banjir. Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Profil Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	148	71,85%
Perempuan	58	28,15%
Total	206	100%
Tingkat Pendidikan:		
SMA	29	14,08%
D3	9	4,37%
S1	109	52,91%
S2	59	28,64%
Total	206	100%
Usia:		
<25 tahun	1	0,49%
25-35 tahun	19	9,22%
36-45 tahun	106	51,46%
>45 tahun	80	38,83%
Total	206	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 148 orang (71,85%), sedangkan perempuan sebanyak 58 orang (28,15%). Dari sisi pendidikan, responden terbanyak berpendidikan S1 sebanyak 109 orang (52,91%), disusul S2 sebanyak 59 orang (28,64%), SMA 29 orang (14,08%), dan D3 sebanyak 9 orang (4,37%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 36–45 tahun sebanyak 106 orang (51,46%), usia di atas 45 tahun sebanyak 80 orang (38,83%), usia 25–35 tahun sebanyak 19 orang (9,22%), dan usia di bawah 25 tahun hanya 1 orang (0,49%).

Hasil Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran tentang variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif untuk variabel-variabel yang diteliti (Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pelaporan) menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas	206	26	45	37.08	3.602
Kompetensi SDM	206	45	68	57.06	5.390
Sasaran Anggaran	206	15	25	21.35	2.765
Sistem Pelaporan	206	14	25	21.06	2.308
Valid N (listwise)	206				

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan Tabel 2 akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang diukur dari 206 pegawai OPD di Pemerintah Kabupaten Rokan Hulu memiliki skor terendah 26 dan tertinggi 45. Rata-rata nilai sebesar 37,08 dengan standar deviasi 3,602 menunjukkan penyebaran data

rendah dan tergolong normal, sehingga layak digunakan untuk uji lanjutan. Variabel Kompetensi SDM memiliki rentang skor 45–68 dengan rata-rata 57,06 dan standar deviasi 5,390. Nilai ini juga menunjukkan penyimpangan data rendah dan distribusi data normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis berikutnya. Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran memiliki nilai terendah 15 dan tertinggi 25. Rata-rata sebesar 21,35 dan standar deviasi 2,765 menunjukkan fluktuasi kecil dan distribusi data yang normal, sehingga memenuhi syarat untuk pengujian lebih lanjut. Sementara itu, Sistem Pelaporan memiliki skor antara 14–25 dengan rata-rata 21,06 dan standar deviasi 2,308. Nilai ini juga menunjukkan distribusi data yang baik dan normal, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis penelitian.

Hasi Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 3

Tabel 3

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas		Cronbach Alpha
		R hitung	R tabel	
Akuntabilitas	AKIP1	0.417	0.136	0,834
	AKIP2	0.543	0.136	
	AKIP3	0.390	0.136	
	AKIP4	0.599	0.136	
	AKIP5	0.534	0.136	
	AKIP6	0.609	0.136	
	AKIP7	0.565	0.136	
	AKIP8	0.432	0.136	
	AKIP9	0.551	0.136	
Kompetensi SDM	KSDM1	0.556	0.136	0,763
	KSDM2	0.548	0.136	
	KSDM3	0.609	0.136	
	KSDM4	0.589	0.136	
	KSDM5	0.521	0.136	
	KSDM6	0.468	0.136	
	KSDM7	0.572	0.136	
	KSDM8	0.445	0.136	
	KSDM9	0.456	0.136	
	KSDM10	0.541	0.136	
	KSDM11	0.522	0.136	
	KSDM12	0.634	0.136	
Kejelasan Sasaran Anggaran	KSA1	0.601	0.136	0,899
	KSA2	0.646	0.136	
	KSA3	0.664	0.136	
	KSA4	0.549	0.136	
	KSA5	0.486	0.136	
Sistem Pelaporan	SP1	0.687	0.136	0,710
	SP2	0.629	0.136	
	SP3	0.647	0.136	
	SP4	0.543	0.136	
	SP5	0.508	0.136	

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator pada variabel Akuntabilitas, Kompetensi SDM, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pelaporan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,136), sedangkan nilai Cronbach’s Alpha keempat variabel juga berada di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian ini terbukti reliabel. Dengan



demikian, seluruh item pertanyaan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dan dapat mendukung keakuratan hasil analisis penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas data

Uji normalitas dapat dilihat dari tabel Uji Kolmogorov-Smirnov Z. Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang di dapat dalam tingkat alpha yang digunakan dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila nilai taraf signifikansi diatas 0,50. Adapun hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Z dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas Dengan Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		206
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	245.182.880
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.048
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.781
Asymp. Sig. (2-tailed)		.575
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas data diatas, terlihat bahwa data nilai Asymp. Sig. (2-tailed) atau nilai normalitas dari variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan memiliki taraf signifikansi diatas 0,05, maka bisa disimpulkan kesemua variabel memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat tolerance value dan VIF. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai tolerance value diatas 0,1 atau nilai VIF dibawah 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi_SDM	.611	1.638
Sasaran_Anggaran	.516	1.937
Sistem_Pelaporan	.602	1.662

a. Dependent Variable: AKIP

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Dari Tabel 5 di atas terlihat bahwa kesemua variabel independen memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel-variabel independen yang diteliti, artinya tidak ada kesamaan indikator yang digunakan antara variabel independen yang satu dengan variabel independen lainnya.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan metode uji glejser, yaitu dengan cara meregresikan seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual. Hasil uji heterokedastitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.471	.151		3.129	.002
Kompetensi_SDM	.018	.022	.054	.827	.405
Sasaran_Anggaran	.430	.224	.315	1.628	.071
Sistem_Pelaporan	-.004	.001	-.319	-1.678	.050

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Berdasarkan tabel hasil uji glejser diatas, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki nilai signifikansi 0,405, Kejelasan Sasaran Anggaran memiliki nilai signifikansi 0,071 dan Sistem Pelaporan memiliki nilai signifikansi 0,050. Sehingga, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini, artinya atau tidak ada kesamaan indikator yang digunakan antara variabel dependen dengan semua variabel independen.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang dirancang dalam penelitian ini melibatkan 4 variabel, yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel dependen dengan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan sebagai variabel independen. Hasil statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil uji regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1				
(Constant)	7.938	1.885		4.210	.000
Kompetensi_SDM	.413	.074	.383	5.599	.000
Sasaran_Anggaran	.133	.087	.114	2.533	.012
Sistem_Pelaporan	.183	.071	.178	2.577	.011

a. Dependent Variable: AKIP

Sumber: Output SPSS (Data Diolah, 2023)

Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji statistik t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 7, dapat diketahui bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai *t-hitung* sebesar 5,599 dengan nilai signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah terbukti diterima. Selanjutnya, kejelasan sasaran anggaran memperoleh nilai *t-*



hitung sebesar 2,533 dengan signifikansi 0,012, sehingga hipotesis kedua juga diterima karena menunjukkan pengaruh signifikan. Terakhir, sistem pelaporan memiliki *t-hitung* 2,577 dengan nilai signifikansi 0,011, yang mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pelaporan secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Rokan Hulu.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja aparatur, semakin tinggi pula kualitas pelaksanaan tugas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Secara konseptual, hasil ini mendukung pandangan *Resource-Based View* (Barney, 1991), yang menyatakan bahwa keunggulan organisasi publik dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya internal yang bernilai, langka, dan sulit ditiru, dalam hal ini kompetensi aparatur. Di samping itu, *System Theory* (von Bertalanffy, 1968) memandang SDM sebagai elemen subsistem yang terhubung dengan sistem perencanaan dan pelaporan, sehingga kualitas SDM akan memengaruhi keseluruhan proses akuntabilitas kinerja.

Temuan ini sejalan dengan Isnanto et al. (2019), Rahman dan Yusuf (2021), serta Putra et al. (2024) Wafa et al (2020), yang membuktikan bahwa SDM yang kompeten berperan penting dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Tening (2024) juga menegaskan bahwa aparatur dengan tingkat kompetensi yang memadai cenderung mampu menyusun laporan kinerja secara akurat, transparan, dan tepat waktu. Dengan kata lain, kompetensi SDM menjadi pondasi penting untuk mendukung pertanggungjawaban kinerja kepada publik.

Berdasarkan hasil ini, pemerintah daerah perlu terus mengoptimalkan kebijakan pengembangan kapasitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja objektif, dan sistem penghargaan yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan profesionalisme. Langkah ini diharapkan mampu memperkuat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara menyeluruh.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil Uji hipotesis kedua memberikan bukti bahwa kejelasan sasaran anggaran memiliki hubungan positif dan signifikan dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Fakta ini memperlihatkan bahwa tujuan anggaran yang dirumuskan dengan jelas dan terarah membantu memastikan pelaksanaan program berjalan lebih efektif serta pertanggungjawaban kinerja lebih mudah diwujudkan. Kejelasan sasaran anggaran berfungsi sebagai acuan bagi pegawai dalam merencanakan, melaksanakan, hingga melaporkan kegiatan, sehingga meminimalkan risiko pemborosan dan meningkatkan konsistensi kinerja. Pandangan ini selaras dengan gagasan Mardiasmo (2012) yang menekankan bahwa sasaran anggaran yang spesifik dan terukur menjadi syarat terciptanya akuntabilitas publik yang baik.

Temuan ini juga mengonfirmasi hasil penelitian Loppies et al. (2023), Harianto et al. (2021), serta Pratama et al. (2019) yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sasaran anggaran yang terarah cenderung lebih mampu menyelaraskan tujuan lembaga dengan kinerja individu, sehingga pelaksanaan program menjadi lebih fokus. Ditinjau melalui kerangka *System Theory* (Bertalanffy, 1968), anggaran yang dirancang secara jelas berperan sebagai subsistem

vital yang mendukung keterpaduan antara perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan. Apabila tujuan anggaran tidak disusun dengan baik, pelaksanaan program rawan kehilangan arah, pegawai kurang termotivasi, dan evaluasi kinerja menjadi sulit dilakukan secara objektif. Berdasarkan temuan ini, pemerintah daerah perlu memperkuat mekanisme perumusan anggaran melalui proses yang lebih terbuka dan melibatkan berbagai pihak, memastikan setiap sasaran dilengkapi indikator kinerja yang terukur, dan memprioritaskan keselarasan antara perencanaan, realisasi, dan evaluasi program. Dengan demikian, pencapaian akuntabilitas kinerja dapat semakin ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa sistem pelaporan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem pelaporan yang dirancang dan diimplementasikan dengan baik dapat memperkuat kualitas pertanggungjawaban publik. Hal ini sejalan dengan pandangan Anthony dan Govindarajan (2011) yang menekankan bahwa laporan kinerja yang akurat, jujur, dan transparan menjadi sarana penting untuk menyatukan informasi keuangan dan non-keuangan, sehingga dapat mendukung proses pengambilan keputusan serta membangun kepercayaan publik. Penelitian ini mendukung temuan Harianto et al. (2021) dan Pratama et al. (2019) yang membuktikan bahwa sistem pelaporan yang jelas dan tepat waktu berdampak positif pada peningkatan akuntabilitas di lingkungan pemerintahan daerah. Meski demikian, terdapat beberapa penelitian seperti Mulya dan Fauzihardani (2022) maupun Mikoshi (2020) yang menemukan bahwa penerapan sistem pelaporan belum sepenuhnya efektif di beberapa instansi, sehingga tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas. Perbedaan hasil ini dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya kerja, serta kepatuhan aparatur dalam menyusun laporan kinerja.

Ditinjau dari perspektif *System Theory* (Bertalanffy, 1968), sistem pelaporan merupakan subsistem integral yang mendukung hubungan antara pelaksanaan program, pengendalian, dan evaluasi. Jika proses pelaporan dilakukan secara terbuka dan akurat, maka setiap capaian kinerja dapat dipertanggungjawabkan secara objektif. Temuan ini menegaskan pentingnya komitmen pemerintah daerah untuk terus membenahi mekanisme pelaporan, mulai dari penyusunan indikator yang relevan hingga pengawasan atas kualitas data yang disampaikan. Dengan pelaporan yang transparan, masyarakat dapat memantau pelaksanaan program, sehingga akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat terjaga dan kepercayaan publik semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, kejelasan sasaran anggaran, serta sistem pelaporan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Rokan Hulu. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas aparatur, perumusan tujuan anggaran yang terukur, serta penerapan sistem pelaporan yang transparan sebagai unsur strategis dalam memperkuat pertanggungjawaban publik.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek yang hanya terfokus pada satu kabupaten dengan karakteristik tertentu, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke wilayah lain. Selain itu, model penelitian ini hanya menguji tiga variabel utama tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin memengaruhi, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau variabel intervening yang dapat memperkaya pemahaman hubungan antar variabel. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan objek pada tingkat provinsi atau lintas daerah dengan kondisi yang



beragam, serta memasukkan variabel tambahan maupun peran variabel moderasi atau intervening, agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan dorongan bagi pemerintah daerah untuk memprioritaskan pengembangan kompetensi aparatur secara berkelanjutan, menetapkan sasaran anggaran yang realistis dan terarah, serta membangun sistem pelaporan yang akurat dan dapat diakses publik, sehingga akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat semakin ditingkatkan secara konsisten. Secara teoritis, temuan ini memperkaya diskusi mengenai penerapan *Resource-Based View* dan *System Theory* dalam tata kelola sektor publik, khususnya pada konteks peningkatan akuntabilitas di tingkat pemerintah daerah.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2005). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah pada Kabupaten dan Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Tesis. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada*.
- Anjarwati. (2012). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Universitas Negeri Semarang. *Accounting Analysis Journal 1 (2)*.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2006). *Management Control Systems (12th Edition)*. McGraw-Hill Education.
- Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2011). *Sistem Pengendalian (12 buku 2)*.
- Azizah, A. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, 1(1)*, 1–14.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. In *Journal of Management* (Vol. 17, Issue 1, pp. 99–120).
- Bertalanffy, V. L. (1968). *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. George Braziller.
- Bovens, M. (2007). Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework. *European Law Journal, 13(4)*, 447–465. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199465330.003.0009>
- BPKP. (2011). *Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)*.
- Budiani, L. V., & Asyik, N. F. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi, 10(2)*, 1–20.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Hakim, D. K. (2024). Pelatihan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berbasis Elektronik kepada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintahan Banjarnegara. *Jurnal Pengabdian Teknik dan Sains (JPTS), 4(1)*.
- 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) (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir). *Jurnal Apalikasi Akuntansi, 6(1)*, 122–139. <https://doi.org/10.29303/jaa.v6i1.111>
- Herawaty, N. (2011). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Jambi. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, 13(2)*, 31–36.
- Isnanto, Y., Suharno, & Widarno, B. (2019). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua, Sistem Pengendalian Intern Dan Kualitas Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Inspektorat Kabupaten

- Bengkulu Tengah). *JAZ: Jurnal Akuntansi Unihaz*, 5(2), 489 – 501. <https://doi.org/10.32663/jaz.v2i2.989>
- Kusumaningrum, I. (2010). Pengaruh Kejelasan Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah,. *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Loppies, F., Gasperz, J., & Limba, F. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Dengan Sistem Pengendalian Intern Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.61079/jkemi.v1i1.10>
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.
- Mardiasmo. (2012). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta.
- Mikoshi, M. S. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Studi Empiris Koni Se Sumatera Barat). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 192. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i1.116>
- Mulya, G. H., & 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.
- Munawar. (2013). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap, Dan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kupang. *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Pratama, R., Agustin, H., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(1), 444.
- Pudjono, A. N. S., Wibisono, D., & Fatima, I. (2025). Advancing local governance: a systematic review of performance management systems. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2442545>
- Putra, A. M., Taufik, T., & Aunnurrafiq, A. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), 31–41. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.103>
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Journal of Management*, 4(2), 257–270. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.334>
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 11(1), 807–813. <https://jurnal.polban.ac.id/ojs-3.1.2/proceeding/article/view/2125>
- Rosayda, A., Bawono, I. R., & Rusmana, O. (2023). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Faktor-Faktor yang Memengaruhinya. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 13(3), 732–747. <https://doi.org/10.22219/jrak.v13i3.27638>
- Sapitri, A. D., Sari, R. N., & Afifah, U. (2020). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Kepastian Hukum Terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 3(1), 438–457.
- Saputri, A., Basri, Y. M., & Hasan, M. A. (2022). Determinan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 7(2), 151–162. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v7i2.1810>
- Septiyani, G., Taufik, T., & Julita, J. (2020). Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah : Apakah Dipengaruhi Kompetensi Aparatur, Teknologi Informasi, Pengendalian



- Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan? *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(2), 183–200. <https://doi.org/10.31258/jc.1.2.184-201>
- Suhartono, E., & Solichin, M. (2011). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah dengan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi. *Simposium Nasional Akuntansi IX*
- Sukimon, I. L., Salju, S., & Anwar, S. M. (2021). The Effect of Financial Report Quality and Human Resource Auditor Competence on the Implementation of SAKIP (Government Agencies Performance Accountability System). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 29, 3742–3751. <http://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/2141>
- Susanti, S., Basri, Y. M., & Rasuli, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pendampingan Desa Dan Pemantauan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Desa, Pemanfaatan Teknologi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Desa-Desa Di Kabupaten Siak Provinsi Riau). *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 6(2), 254–277.
- Syacbrani, D. A. (2016). Analisis Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Komitmen Organisasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 7(1), 143–157
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tanjung, W. A., Lukman, S., Effendy, K., & Djaenuri, A. (2020). Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(1), 228–241. <https://doi.org/10.54783/japp.v3i1.62>
- Tening, E. S. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Internal, Pengawasan Internal, Sistem Pelaporan, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Mahakam Ulu [Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. https://e-journal.uajy.ac.id/33141/1/200425733_bab0.pdf
- Tome, S., Yamin Noch, M., Pasolo, F., & Sonjaya, Y. (2023). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Papua Srijanti. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 217–237.
- Triwahyuni, N., & Rifayani, D. (2025). Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Bukittinggi). *Jurnal Akuntansi Kompetif (JAK)*, 8(1).
- Wafa, R., Basri, Y. M., & Desmiyawati. (2020). Masyarakat Dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Spip) Terhadap Penerapan Good Governance (Studi Empiris Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Pelalawan). *Jurnal Riset Terapan 4* (1)