



Website:

ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak

***Correspondence:**

cukycutes@yahoo.com

DOI: [10.22219/jrak.v13i3.27638](https://doi.org/10.22219/jrak.v13i3.27638)

Citation:

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.

Article Process

Submitted:

July 4, 2023

Reviewed:

August 2, 2023

Revised:

October 16, 2023

Accepted:

October 24, 2023

Published:

November 10, 2023

Office:

Department of Accounting
University of Muhammadiyah Malang
GKB 2 Floor 3.
Jalan Raya Tlogomas 246,
Malang, East Java,
Indonesia

P-ISSN: 2615-2223

E-ISSN: 2088-0685

Article Type: Research Paper

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH: FAKTOR- FAKTOR YANG MEMENGARUHINYA

Azmi Rosayda¹, Ickuk Rangga Bawono^{2*}, Oman
Rusmana³

Affiliation:

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal
Soedirman, Purwokerto, Indonesia

ABSTRACT

Purpose: *The research was conducted to examine whether there is an effect of performance-based budget variables, government internal control systems, compliance with laws and regulations, and human resource competencies on the performance accountability of public sector agencies in the Regional Work Unit in Pemasang Regency.*

Methodology/approach: *The use of a sample of 120 respondents spread across each Pemasang Regency using questioner. There are criteria needed in collecting research samples using purposive sampling method.*

Findings: *The results of research with SPSS version 25 provide conclusions performance-based budgeting affects the performance accountability of public sector agencies, the government internal control system does not affect the performance accountability of public sector agencies, compliance with laws and regulations does not affect the performance accountability of public sector agencies, human resource competence affects the performance accountability of public sector agencies.*

Practical implications: *This research is expected to be a reference material for local government officials in making decisions regarding the performance accountability of government agencies.*

Originality/value: *the use of 4 independent variables compared to previous research.*

KEYWORDS: *Compliance with Laws and Regulations; Government Agency Performance Accountability; Government Internal Control Systems; Human Resource Competencies; Performance-Based Budgeting.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Penelitian dilakukan guna menelaah adakah pengaruh variabel anggaran berbasis kinerja, sistem pengendalian internal pemerintah, kepatuhan pada peraturan undang-undang, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja instansi sektor publik pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Pematang Jaya.

Metode/pendekatan: Pengambilan data pada penelitian ini berupa data utama berbentuk kuesioner dengan penggunaan skala likert yang dibagikan secara hardfile kepada responden. Penggunaan sampel sebanyak 120 responden yang tersebar di setiap SKPD Kabupaten Pematang Jaya. Terdapat kriteria yang dibutuhkan dalam pengumpulan sampel penelitian dengan penggunaan metode purposive sampling.

Hasil: Hasil penelitian dengan SPSS versi 25 memberikan kesimpulan: (1) Anggaran berbasis kinerja memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi sektor publik. (2) Sistem pengendalian internal pemerintah tidak memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi sektor publik. (3) Kepatuhan pada peraturan undang-undang tidak memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi sektor publik. (4) Kompetensi sumber daya manusia memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi sektor publik.

Implikasi praktik: Terselenggaranya pemerintahan yang baik dan bersih dalam mewujudkan aspirasi masyarakat melalui akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menimbulkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah setempat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan aparatur pemerintah setempat dalam pengambilan keputusan mengenai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Orisinalitas/kebaharuan: Penggabungan antara 4 variabel dalam satu penelitian menjadikan keterbaruan dalam penelitian ini dibandingkan dengan peneliti sebelumnya.

KATA KUNCI: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; Anggaran Berbasis Kinerja; Kepatuhan pada Peraturan Undang-undang; Kompetensi Sumber Daya Manusia; Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.

instansi pusat maupun daerah untuk menerapkan transparansi dan akuntabilitas publik (Yusuf, 2021). Bawono *et al* (2021) menyatakan bahwa akuntabilitas dan transparansi pemerintah daerah merupakan indikator tata pemerintahan yang baik. Akuntabilitas kinerja pada sektor publik merupakan suatu instrumen untuk memenuhi kewajiban pemerintah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan kinerja untuk mencapai maksud tertentu dan tujuan yang telah disepakati. Bentuk pertanggungjawaban kepada rakyat dari semua tindakan serta hasil pada setiap kegiatan pengelola negara, salah satu pertanggungjawaban tersebut berbentuk Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP yaitu sebuah penggabungan antara sistem perencanaan, pelaporan kinerja, serta penganggaran untuk menerapkan sebuah sistem pada tanggung jawab keuangan. Maka demikian, setiap organisasi diharuskan memberikan dan melakukan pelaporan setiap pengeluaran dana pemerintah serta kepatuhannya terhadap norma dan peraturan. Sementara itu, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yaitu *output* dari SAKIP yang menunjukkan pencapaian instansi pada pelaksanaan kegiatan serta program tertentu dengan pembiayaan menggunakan anggaran negara dan anggaran daerah.

Undang-undang Nomor 23 Pasal 1 Ayat 6 Tahun 2014 menjelaskan bahwa, “Mengatur serta mengurus kegiatan pemerintahan dan kepentingan masyarakat dalam sistem bernegara merupakan wewenang, kewajiban serta hak dari otonomi daerah.” Pelaksanaan otonomi daerah memungkinkan pemerintah pada daerah setempat untuk membuat kebijakan yang dapat memenuhi keinginan masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Mustafa *et al*, 2022). Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2014 tentang SAKIP, “Dirancang untuk berbagai aktivitas, alat, dan prosedur, bukan hanya terkait dengan cara pencapaian progres keuangan namun pertanggungjawaban non keuangan sebagai hasil dari efektivitas serangkaian kegiatan”. Seluruh instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk melakukan pertanggungjawaban Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). AKIP akan dievaluasi oleh Kemenpan-RB berbentuk predikat hasil evaluasi yang berkisar dari AA/sangat memuaskan sampai dengan D/sangat kurang (Ramadhania & Novianty, 2020).

Pemalang merupakan daerah pemerintah kota/kabupaten di Jawa Tengah yang menempati peringkat ke 34 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dari 35 kota/kabupaten yang ada di Jawa Tengah secara berturut-turut, dimana Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terdiri dari 3 pendekatan yaitu umur panjang dan sehat, pengetahuan, dan kehidupan yang layak. Tahun 2018, pertama kalinya bagi pemerintah Kabupaten Pemalang mendapat predikat B dalam evaluasi SAKIP, setelah tahun 2017 lalu mendapat predikat CC. Diperolehnya predikat tersebut maka pemerintah Kabupaten Pemalang telah mencapai tujuan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara efisien dan efektif (Nugroho, 2019). Sebagai bentuk komitmen Aparatur Sipil Negara (ASN) pemerintah Kabupaten Pemalang dalam mempertahankan predikat pada evaluasi SAKIP, oleh karenanya penelitian ini menjadikan SKPD pemerintah Kabupaten Pemalang sebagai subjek penelitian. Terdapat 41 SKPD yang berada di Kabupaten Pemalang. Responden pada penelitian yaitu aparatur sipil negara yang tersebar pada masing-masing SKPD.

Agency theory bisa saja terjadi pada sektor publik. Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, tertuang di mana terdapat perbedaan fungsi antara eksekutif dan legislatif dalam pemerintahan. Eksekutif bertanggung jawab atas pelaksanaan, perencanaan dan juga pelaporan anggaran daerah, di mana hal tersebut sebagai bukti pelayanan publik. Sementara itu, legislatif bertanggung jawab untuk menetapkan undang-undang, penganggaran, dan pengawasan (Halim & Abdullah, 2006). *Agency theory* menganalisis hubungan secara kontrak antara individu terhadap individu lain, kelompok, bahkan perkumpulan. Prinsipal menciptakan perjanjian pada lain pihak, disebut agen harapannya

sebuah agen dapat melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan prinsipal ([Halim & Abdullah, 2006](#)). Hubungan keagenan di pemerintahan eksekutif adalah agen dan legislatif prinsipal. Legislatif juga dapat menjadi agen dan publik sebagai prinsipal. hubungan keagenan pada publik dan legislatif didasarkan pada bagaimana publik memilih politisi untuk mewakili kepentingan publik dalam membuat berbagai keputusan untuk publik, legislatif sudah seharusnya mewakili kepentingan publik/pemilih sebagai prinsipal ([Halim & Abdullah, 2006](#)).

Sehubungan dengan *agency theory* dalam penelitian ini, pemerintah daerah sebagai penanggung jawab bagi legislatif dan publik harus menetapkan strategi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pemegang dan legislatif. Pemerintah daerah harus meningkatkan kepercayaan prinsipal dengan cara melakukan kinerja yang baik, secara publik maupun legislatif. Legislatif selaku agen bagi publik harus mewakili setiap kepentingan publik, kaitannya dengan penelitian ini terlaksananya sistem akuntabilitas kinerja pemerintah daerah yang baik dengan melaksanakan fungsi penganggaran dan pengawasan pemerintah daerah yang menjembatani ketercapaian kepentingan publik.

Pengertian *Good Corporate Governance* (GCG) menurut *Cadbury* (1992), merupakan sebuah sistem pengaturan untuk pemegang antara hak dan tanggung jawab atas perusahaan serta perusahaan itu sendiri. GCG mengawasi perusahaan melalui transparansi progres untuk penentuan tujuan, hasil, serta pengukuran kinerja. Terciptanya GCG diawali dengan hubungan dan kerjasama yang baik antara prinsipal dan agen. Prinsipal sebagai pemilik perusahaan menyerahkan pengelolaan perusahaan kepada pihak manajemen atau agen. Agen bertindak mengelola manajemen perusahaan guna mendapatkan kekayaan dan kemakmuran perusahaan. Beberapa agen yang diberikan wewenang pada pengelolaan perusahaan justru lebih banyak memaksimalkan kepentingan pribadi dan mengorbankan kepentingan pemilik perusahaan atau prinsipal. Upaya menghindari permasalahan keagenan, menerapkan GCG dapat menjadi solusi yang mana GCG dapat berperan dalam pengelolaan perusahaan dengan tetap dilakukan pengawasan dan pengendalian agar pengelolaan perusahaan dapat melakukan kepatuhan atas berbagai peraturan dan ketentuan. Penerapan GCG memiliki beberapa prinsip agar dapat terlaksana dengan baik. Menurut Peraturan Menteri BUMN NOMOR PER-2/MBU/03/2023, GCG memiliki 5 prinsip yaitu keterbukaan, independensi, akuntabilitas, kewajaran, dan pertanggungjawaban.

Pembaharuan yang dilakukan pada penelitian ini terdapat pada variabel bebas di mana peneliti menggabungkan variabel anggaran berbasis kinerja, sistem pengendalian internal pemerintah, kepatuhan pada peraturan perundang-undangan, dan kompetensi sumber daya manusia ke dalam satu penelitian untuk dicari apakah terdapat pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD di Kabupaten Pematang Jaya. Peneliti juga menjadikan 120 responden yang telah mewakili seluruh unit SKPD yang mana berjumlah 40 unit dan setiap unit menggunakan 3 responden di Kabupaten Pematang Jaya sehingga diharapkan jawaban dari kuesioner yang dibagikan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

Dilakukannya penelitian ini guna untuk mengetahui apakah variabel pada penelitian memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Harapannya aparaturnya setempat dapat lebih memperhatikan kualitas perencanaan anggaran, pengendalian internal, kepatuhan pada undang-undang, dan kualitas sumber daya dalam penyusunan LAKIP. Akuntabilitas kinerja pada instansi yang baik pada dasarnya akan menggambarkan aparaturnya di lingkungan instansi tersebut mampu menjalankan tanggung jawab dan wewenangnya dengan sungguh-sungguh sehingga terciptanya kinerja sesuai yang direncanakan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan dorongan bagi aparaturnya instansi pemerintah terkait tentang pentingnya

akuntabilitas kinerja serta peran dan tanggung jawab masing-masing bagian, sehingga memicu hasil dari akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD di Kabupaten Pematang Jaya menjadi lebih baik.

Basis anggaran pada kinerja yaitu metode yang menggunakan informasi kinerja formal untuk mengatur hubungan entitas pengguna anggaran pada dana yang diberikan dengan hasil. Tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 12 Pasal 93 Ayat 2 tahun 2019 bahwa “Menerapkan anggaran berbasis kinerja merupakan sebuah upaya dalam perbaikan proses anggaran masyarakat”. Pendekatan penganggaran berdasarkan kinerja juga menjadi salah satu pendekatan **dalam menyusun anggaran serta rencana kerja**. Pentingnya penetapan tujuan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan *goal setting theory*, **di mana target yang telah ditetapkan memiliki hubungan terhadap hasil program pada penerapan yang tercapai dalam penganggaran dengan basis pencapaian terlihat pada tercapainya sebuah penerapan. Pada target yang jelas, penganggaran berbasis kinerja dapat diimplementasikan secara terarah dan menimbulkan konsekuensi hasil kerja.** Penelitian [Sofyani & Prayudi \(2018\)](#) berhasil menjelaskan dengan diterapkannya anggaran yang berbasis pada kinerja dapat memengaruhi AKIP. Sesuai pada penelitian [Yusuf \(2021\)](#), [Febrianti & Yuhertiana \(2021\)](#) dan [Wisdaningrum \(2022\)](#). Dirumuskan hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian:

H₁: *Anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*

[Aprilianti et al \(2020\)](#) mengemukakan pengendalian internal merupakan sebuah organisasi, teknik, serta nilai pada capaian tujuan pengendalian, seperti penjagaan aktiva, menentukan akuntansi yang akurat, meningkatkan efektivitas, dan mendorong pelaksanaan kebijakan manajemen. Pentingnya peran SPIP dalam proses pencapaian tujuan organisasi mengharuskan setiap entitas publik mengikuti setiap tahapan pengendalian internal. Menurut [Susandya et al \(2022\)](#) Lemahnya pengendalian internal dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah menjadi salah satu penyebab terjadinya ketidakefisienan dan ketidakefektifan penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga dapat mengakibatkan kinerja dari setiap instansi pemerintah daerah kurang maksimal. *Goal setting theory* menyatakan bahwa faktor yang menentukan bagaimana individu bergerak menjalankan usahanya terletak pada tujuan dan tanggung jawab terhadap tujuannya. Sejalan dengan itu, sistem pengendalian internal dapat berjalan sesuai arahan yang ada jika sasaran organisasi jelas dan spesifik. Kesesuaian SPIP dengan tujuan organisasi akan menghasilkan konsekuensi hasil kerja bagi para pegawainya. Hasil penelitian [Aprilianti et al \(2020\)](#) membuktikan sistem mengendalikan internal dapat memengaruhi secara signifikan pada capaian suatu instansi pemerintahan. Searah dengan penelitian [Syahrir et al \(2019\)](#), [Asmawanti et al \(2020\)](#), dan [Widyatama \(2022\)](#). Adapun hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H₂: *Sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*

Aturan undang-undang yang ditaati dapat menjadikan organisasi lebih teratur, tertata, dan efisien, sehingga memudahkan capaian suatu instansi pemerintahan yang ideal ([Irawati & Agesta, 2019](#)). Kaitan ketaatan pada perundangan pada penelitian tersaji pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 di mana keharusan pembuatan laporan hasil capaian dan keuangan merupakan sebuah tanggung jawab dari APBN/APBD, yang mana fokus utama penelitian ini merupakan laporan kinerja instansi pemerintah. Entitas pengguna anggaran wajib menaati perundangan dengan cara pembuatan laporan hasil capaian dan keuangan suatu instansi. Berdasarkan *agency theory*, di mana pemerintah daerah/eksekutif dan legislatif sebagai agen bagi publik dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan

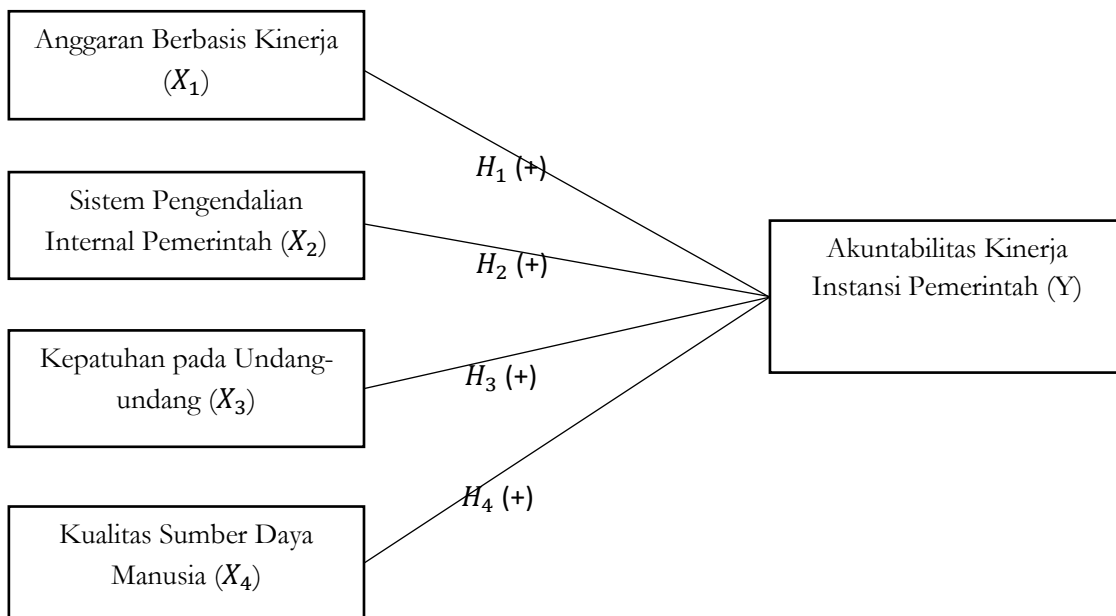
publik selaku prinsipal. Eksekutif dan legislatif harus terlebih dahulu menaati peraturan perundangan yang telah ditetapkan. Ketaatan pada perundangan, terciptanya pemerintahan yang sehat sehingga tugas dan tanggung jawab eksekutif legislatif selaku agen bagi publik dapat terpenuhi dengan baik. Temuan hasil penelitian [Irawati & Agesta \(2019\)](#) menghasilkan peraturan undang-undang yang ditaati dapat memengaruhi tanggung jawab capaian hasil pada suatu instansi pemerintahan yang searah dengan penelitian [Asmawanti et al \(2020\)](#) dan [Dewata \(2020\)](#). Hipotesis yang diterapkan sebagai berikut:

H₃: *Kepatuhan pada peraturan perundang-undangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*

Seseorang dapat dikatakan berkualitas jika seorang manusia mempunyai pengetahuan, keterampilan dan juga dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diterimanya ([Ramadhania & Novianty, 2020](#)). *Goal setting theory* berpendapat tujuan dan tanggung jawab terhadap tujuan menentukan seorang dalam bergerak menjalankan tugasnya. Kualitas yang baik pada individu akan mudah memahami maksud dalam berorganisasi. Seseorang yang paham akan tujuannya, akan memiliki komitmen dan menghasilkan konsekuensi kerja yang baik sehingga semakin tinggi kualitas seseorang akan semakin baik capaian kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian menurut [Ramadhania & Novianty \(2020\)](#) bahwa kompetensi penggerak suatu organisasi dapat memengaruhi proses capaian tanggung jawab suatu instansi. Sesuai uraian di atas, diterapkan hipotesis penelitian:

H₄: *Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*



Gambar 1.
Model Penelitian

METODE

Metode yang digunakan dengan jenis kuantitatif, berlokasi di Kabupaten Pemalang menggunakan objek penelitian anggaran berbasis kinerja, SPIP, kepatuhan pada undang-undang, kompetensi sumber daya manusia, dan AKIP. Penggunaan data primer didapatkan melalui penyebaran secara langsung menggunakan item pernyataan pada kuesioner kepada pejabat SKPD di Kabupaten Pemalang. Penggunaan sampel dengan *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang diambil pada penelitian ini yaitu pejabat yang mempunyai wewenang atas penyusunan, perencanaan, penganggaran, dan pelaporan kinerja pada SKPD pemerintah Kabupaten Pemalang, telah menempuh program studi sarjana/S1 atau berpengalaman minimal 3 tahun dalam bidang perencanaan dan keuangan pemerintah. Kuesioner sebagai alat pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan tertulis untuk ditanggapi responden dengan penggunaan skala *likert* 1-5.

Penggunaan analisis yaitu regresi linear ganda untuk menganalisa teknik data. Mutu data yang diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas dengan data yang diambil dari hasil *pilot test*, melakukan uji statistika deskriptif, selain itu penggunaan uji asumsi klasik dan juga uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan melakukan uji (f) dan uji (t).

| Variabel | Pengukuran | Skala |
|---|---|---------------|
| Anggaran berbasis kinerja (X1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. rancangan dana 2. pemakaian dana 3. komitmen akan anggaran 4. evaluasi kinerja (Siklus implementasi anggaran berbasis kinerja). | <i>Likert</i> |
| Sistem pengendalian internal pemerintah (X2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. sektor kendali 2. pengamatan atas risiko 3. aktivitas kontrol 4. keterangan dan hubungan 5. pengamatan pengurusan internal (Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 dan pengendalian internal COSO). | <i>Likert</i> |
| Kepatuhan pada perundang-undangan (X3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ketidakpatuhan yang menyebabkan kerugian daerah 2. peluang kerugian daerah 3. pemasukan yang berkurang 4. ketidakpatuhan dalam birokrasi 5. temuan pemborosan dana 6. temuan mengenai pemborosan waktu 7. temuan mengenai ketidakefektifan (Pertwi, 2020). | <i>Likert</i> |
| Kompetensi sumber daya manusia (X4) | <ol style="list-style-type: none"> 1. pendidikan 2. pengalaman pelatihan 3. pengetahuan akan tugas 4. keharusan akan kewajiban (Octariani <i>et al</i>, 2017). | <i>Likert</i> |
| Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. rencana mendasar 2. penaksiran kinerja 3. pemberitahuan kinerja 4. penerapan informasi kinerja (Wisdaningrum, 2022). | <i>Likert</i> |

Tabel 1.
Operasional
Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

739 Uji Validitas

Penggunaan rumus untuk melakukan uji validitas pada penelitian ini yaitu *pearson correlattion* dengan r_{tabel} sebesar = 0,306. Jika r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} artinya uji dikatakan valid. Hasil dari uji validitas pada variable dalam penelitian menghasilkan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga data valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas difungsikan sebagai alat pengukuran kesamaan pada suatu gejala. Penunjuk pada pengujian reliabiliatas yaitu *Cronbach Alpha* (α) dengan pengukuran pada instrumen lebih besar dari 0,60.

Statistik Deskriptif

Perlakuan untuk melihat bagaimana gambaran pada fenomena yang diteliti yaitu menggunakan statistik deskriptif dengan pandangan nilai teratas, nilai paling rendah, standar deviasi, serta nilai rata-rata.

| Variabel | Koefisien Cronbach Alpha | Cronbach Alpha Min |
|---|--------------------------|--------------------|
| Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) | 0,835 | 0,60 |
| Anggaran Berbasis Kinerja (X1) | 0,915 | 0,60 |
| SPIP (X2) | 0,918 | 0,60 |
| Ketaatan pada Perundang-undangan (X3) | 0,842 | 0,60 |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4) | 0,787 | 0,60 |

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

| | Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) | Anggaran Berbasis Kinerja (X1) | Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X2) | Kepatuhan Pada Perundang-undangan (X3) | Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4) |
|--------------|---|--------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| Mean | 46,94 | 81,24 | 79,32 | 44,99 | 38,75 |
| Median | 46,00 | 80,00 | 77,00 | 44,00 | 38,00 |
| Modus | 44,00 | 76,00 | 76,00 | 44,00 | 36,00 |
| Std. Deviasi | 3,780 | 6,754 | 6,513 | 4,232 | 3,640 |
| Minimum | 40,00 | 62,00 | 61,00 | 33,00 | 31,00 |
| Maksimum | 55,00 | 95,00 | 95,00 | 55,00 | 45,00 |

Tabel 3.
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Uji Normalitas

Pengujian untuk melihat normalitas data dengan penggunaan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka pada data penelitian tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengamatan uji dengan nilai pada *Variance Inflation Factor (VIF)* dan juga *tolerance* yaitu multikolinearitas. Jika $\text{VIF} \leq 10$ dan *tolerance* $> 0,10$ artinya tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Penggunaan uji *glejser* digunakan untuk melihat heteroskedastisitas pada penelitian. Harapannya Model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dengan memperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 4.
Hasil Uji
Normalitas

| Variabel | <i>Asymp.sig</i> | A | Keterangan |
|--------------------------------|------------------|-------|------------|
| <i>Unstandardized Residual</i> | 0,099 | 0,050 | Normal |

Tabel 5.
Hasil Uji
Multikolineari
tas

| Variabel | <i>Tolerance</i> | VIF |
|--|------------------|-------|
| Anggaran Berbasis Kinerja (X1) | 0,360 | 2,775 |
| Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X2) | 0,292 | 3,422 |
| Ketaatan pada Perundang-undangan (X3) | 0,451 | 2,216 |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4) | 0,398 | 2,512 |

Tabel 6.
Hasil Uji
Heteroskedas
tistas

| Variabel | <i>Sig</i> |
|--|------------|
| Anggaran Berbasis Kinerja (X1) | 0,413 |
| Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X2) | 0,055 |
| Ketaatan pada Perundang-undangan (X3) | 0,207 |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4) | 0,801 |

741

| Variabel | Koefisien Regresi | t_{hitung} | Sig | Ket |
|--|-------------------|--------------|-------|----------|
| Anggaran Berbasis Kinerja (X1) | 0,249 | 4,269 | 0,000 | diterima |
| Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (X2) | 0,048 | 0,712 | 0,478 | ditolak |
| Ketaatan pada Perundang-undangan (X3) | 0,073 | 0,877 | 0,382 | ditolak |
| Kompetensi Sumber Daya Manusia (X4) | 0,220 | 2,137 | 0,035 | diterima |
| Konstanta | 11,129 | | | |
| R | 0,742 | | | |
| R Square | 0,550 | | | |
| Adjusted R Square | 0,534 | | | |
| F Hitung | 35,123 | | | |
| F Sig | 0,000 | | | |
| Sig | < 0,000 | | | |

Tabel 7.
Hasil Regresi Linear Berganda

Tabel di atas, diterima persamaan regresi:

$$Y = 11,129 + 0,249X_1 + 0,048X_2 + 0,073X_3 + 0,220X_4 + e$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan linear berganda untuk penelitian berfungsi menguji keterkaitan antara akuntabilitas kinerja instansi pemerintah menjadi variabel terikat serta anggaran berbasis kinerja, SPIP, kepatuhan pada undang-undang, dan kualitas sumber daya manusia menjadi variabel bebas. Analisis linear berganda tertera pada tabel diatas.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pada pengujian analisis berganda di tabel 11 bahwa R Square sebesar 0,550 dan Adjusted R Square sebesar 0,534. Koefisien determinasi yaitu sebesar 0,550 terlihat bahwa nilai tersebut diatas nol atau lebih besar dan juga mendekati nilai satu, artinya nilai koefisien determinasi memiliki pengaruh antara variabel independen maupun variabel dependen.

Uji Goodness of Fit (Uji F)

Pengujian analisis regresi linier berganda pada tabel 11 menghasilkan bahwa uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 35,123 (Sig – 0,000) dan F_{tabel} 2,68 dengan *degree of freedom* $df_1 = (k-1 = 4-1 = 3)$ dan $df_2 (n-k = 120-4 = 116)$, sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (35,123 > 2,68) dan sig 0,000 ≤ 0,05. Ditarik kesimpulan bahwa terbentuknya persamaan regresi dikatakan cocok atau fit. Variabel anggaran berbasis kinerja, SPIP, kepatuhan pada perundang-undangan, dan kompetensi sumber daya manusia secara keseluruhan dapat memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian yang diterapkan difungsikan bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat dengan penggunaan (α) = 0,05 dan *degree of freedom* (df) ketentuan (n-k), dengan n = 120 lalu k = 4, dihasilkan df= 116 dan didapatkan $t_{tabel} = 1,658$.

$$H_0 = \text{diterima jika } t_{hitung} \leq t_{tabel} \text{ atau nilai } sig > 0,05$$

$$H_\alpha = \text{diterima jika } t_{hitung} > t_{tabel} \text{ atau nilai } sig \leq 0,05$$

Uji hipotesis pertama didapatkan hasil yaitu variabel anggaran berbasis kinerja dengan tanggung jawab kinerja instansi pemerintah ke arah positif, dengan signifikansi 0,000 dan t_{hitung} 4,269. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,269 > 1,658$). Artinya H_0 : ditolak dan H_a : diterima, sehingga anggaran berbasis kinerja dapat memengaruhi secara positif terhadap AKIP, maka hipotesis dinyatakan **diterima**.

Uji hipotesis kedua didapatkan hasil yaitu variabel SPIP dengan signifikansi 0,478 dan t_{hitung} 0,712. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,712 < 1,658$) dan memiliki angka pada signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Artinya H_0 : diterima dan H_a : ditolak. Dinyatakan bahwa SPIP tidak dapat memengaruhi secara positif tanggung jawab kinerja instansi pemerintah, dengan ini hipotesis kedua dinyatakan **ditolak**.

Uji hipotesis ketiga didapatkan hasil yaitu variabel kepatuhan pada perundang-undangan pada signifikansi 0,382 dan t_{hitung} 0,877. Angka t_{hitung} lebih sedikit dari t_{tabel} ($0,877 < 1,658$) dan memiliki angka pada signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Artinya H_0 : diterima dan H_a : ditolak. Dinyatakan bahwa kepatuhan pada undang-undang tidak dapat memengaruhi secara positif terhadap AKIP, dengan ini hipotesis kedua dinyatakan **ditolak**.

Uji hipotesis keempat didapatkan hasil yaitu variabel kompetensi manusia dengan tanggung jawab kinerja instansi ke arah positif, nilai signifikansi 0,035 dan t_{hitung} 2,137. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,137 > 1,658$). Artinya H_0 : ditolak dan H_a : diterima, sehingga kompetensi sumber daya manusia dapat memengaruhi secara positif terhadap AKIP, maka hipotesis keempat dinyatakan **diterima**.

1. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan AKIP pada SKPD di Kabupaten Pematang Dipengaruhi secara positif oleh anggaran berbasis kinerja, maka hipotesis pertama dianggap diterima. Anggaran berbasis kinerja menjadikan penetapan plafon anggaran menjadi lebih objektif sehingga dapat meminimalisir terjadinya pengeluaran yang kurang jelas berdampak pada hasil kinerja yang optimal. Penelitian ini mengungkapkan anggaran dengan prestasi kerja berpengaruh positif pada AKIP pada SKPD di Kabupaten Pematang.

Sejalan dengan *goal setting theory* yang menjelaskan bahwasannya faktor yang menentukan seseorang bergerak terletak pada tujuan dan tanggung jawab terhadap tujuannya. Diartikan bahwa anggaran yang tersusun secara spesifik, adanya kejelasan tujuan pada perumusan perencanaan dapat dijadikan alat dalam upaya pencapaian kinerja instansi sehingga terciptanya AKIP sudah sesuai dengan harapan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian [Sofyani & Prayudi \(2018\)](#), [Wisdaningrum \(2022\)](#), [Yusuf \(2021\)](#), dan [Febrianti & Yuhertiana \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa tanggung jawab kinerja instansi publik dapat dipengaruhi oleh penerapan anggaran berdasarkan kinerja pada suatu instansi.

2. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kesimpulan pada penelitian yang mana dihasilkan SPIP tidak memengaruhi secara positif pada AKIP yang berarti hipotesis kedua ditolak. Penolakan pengaruh variabel sistem pengendalian internal pemerintah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada penelitian ini tidak diartikan bahwa pejabat SKPD Kabupaten Pematang belum menerapkan pengendalian di lingkungan kantor. Sudah semestinya sistem pengendalian internal pemerintah ada di dalam suatu instansi. Pengendalian merupakan hal yang mendasar dari sebuah organisasi agar terciptanya kegiatan dalam menjalankan program kerja yang terarah menuju tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal pemerintah

sebagai salah satu kriteria dalam penyelenggaraan pemerintah dan pengendalian keuangan negara yang terorganisir. Aktivitas yang dilakukan dengan berkala dalam proses pemantauan oleh pimpinan maupun semua pejabat instansi. Sistem pengendalian internal yang baik dapat berperan dalam keberhasilan suatu rencana kerja. SPIP merupakan metode yang utuh dalam melaksanakan kegiatan yang dikerjakan dengan terus menerus oleh seluruh komponen baik atasan maupun bawahan sebagai usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan [Hendrianto et al \(2022\)](#) di mana SPIP memengaruhi AKIP dan tidak didukung dengan penelitian [Aprilianti et al \(2020\)](#), [Asmawanti et al \(2020\)](#), dan [Mulyadi \(2022\)](#).

3. Pengaruh Kepatuhan Peraturan Undang-undang terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sesuai uji hipotesis memberikan hasil pertanggungjawaban kinerja instansi publik pada SKPD di Kabupaten Pematang tidak dipengaruhi oleh kepatuhan pada peraturan perundang-undangan, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Penolakan pengaruh variabel kepatuhan pada undang-undang terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada penelitian ini tidak diartikan bahwa pejabat SKPD di Kabupaten Pematang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan. Sudah semestinya kepatuhan pada perundang-undangan dilaksanakan oleh aparatur sipil negara karena merupakan sebuah kewajiban guna terlaksananya ketertiban dalam berbangsa dan bernegara. Ketaatan seseorang pada undang-undang yang berlaku merupakan hal yang mendasar bagi setiap individu.

Kepatuhan pada peraturan undang-undang merupakan hal dasar yang wajib ditaati oleh warga negara pada umumnya dan ASN pada khususnya. Patuhnya aparatur pemerintah terhadap peraturan yang berlaku dapat mengurangi kecurangan dan penyimpangan dalam kerjanya sehingga dapat memicu peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja instansi. Kepatuhan pada perundang-undangan penting bagi terciptanya pertanggungjawaban kinerja instansi di lingkungan publik dikarenakan kepatuhan dapat mengembangkan keteraturan, efisiensi keuangan, dan efektivitas program kerja yang disediakan.

Penelitian didukung oleh [Telabah \(2018\)](#) yang menyebutkan kepatuhan pada undang-undang tidak memengaruhi AKIP dan tidak didukung oleh penelitian [Asmawanti et al \(2020\)](#), [Febrianti & Yuhertiana \(2021\)](#), dan [Saputri et al \(2022\)](#).

4. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penelitian menghasilkan variabel kualitas sumber daya manusia memengaruhi AKIP pada SKPD di Kabupaten Pematang. Kualitas sumber daya manusia dengan AKIP memiliki hubungan keterkaitan. Kompetensi manusia yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan keahlian di mana pejabat SKPD dengan kompetensi sumber daya manusia yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja dengan hasil maksimal sehingga tercapainya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang ideal.

Individu yang berkompentensi mampu membantu seseorang memahami tugas, fungsi, dan tujuan organisasi secara spesifik. Sejalan dengan *goal setting theory*, bahwa dalam pencapaian suatu kegiatan perlu pemahaman yang mendalam mengenai tujuannya. Sumber daya yang berkualitas, terampil, dan profesional akan memengaruhi perilaku dalam menyelesaikan kinerja sesuai yang diharapkan sehingga terciptanya akuntabilitas kinerja instansi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian [Ramadhania & Novianty \(2020\)](#) yang mengatakan kompetensi sumber daya manusia memiliki memengaruhi AKIP. Penelitian [Saputra \(2022\)](#), [Fadila & Budiwitjacksono \(2022\)](#), [Mulyadi \(2022\)](#), dan [Widyatama \(2022\)](#) tidak sejalan dengan peneliti.

SIMPULAN

Selaras dengan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat dilihat kesimpulan dari penelitian ini bahwa anggaran berbasis kinerja dapat memengaruhi pertanggungjawaban kinerja instansi sektor publik pada SKPD di Kabupaten Pemalang, SPIP tidak dapat memengaruhi pertanggungjawaban kinerja instansi sektor publik pada SKPD di Kabupaten Pemalang, kepatuhan pada perundang-undangan tidak dapat memengaruhi pertanggungjawaban kinerja instansi sektor publik pada SKPD di Kabupaten Pemalang dan kualitas sumber daya manusia dapat memengaruhi pertanggungjawaban kinerja instansi sektor publik pada SKPD di Kabupaten Pemalang. Sesuai pada penelitian yang dijalankan, terdapat implikasi-implikasi yang diterapkan. Memperhatikan faktor-faktor lain seperti anggaran berbasis kinerja, SPIP, kepatuhan pada peraturan undang-undang, dan kompetensi sumber daya manusia yang akan membantu para pejabat SKPD di Kabupaten Pemalang dalam akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang lebih baik. Pejabat SKPD juga dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pejabat SKPD di Kabupaten Pemalang dalam penyusunan rencana kerja dan penganggaran sesuai dengan standarnya. Adanya sistem integrasi antar SKPD di Kabupaten Pemalang, bekerja sama dalam pencapaian hasil yang maksimal dapat meningkatkan efektivitas kinerja dan efisiensi waktu.

REFERENSI

- Anggoro, B. 2017. "Kualitas ASN Masih Rendah". In *Mediaindonesia.Com*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220926075511-4-374839/menteri-panrb-kualitas-asn-indonesia-masih-rendah>
- 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. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jiak/article/view/454>
- Asmawanti, D., Sari, A. M., Fitranita, V., & Wijayanti, I. O. (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>
- Bawono, I. R., Pradana, A., & Rahayu, A. K. (2021). Evaluation of the Effectiveness and Efficiency of the Government Regulation Implementation Number 12 of 2019. 8(1), 1–7. <https://doi.org/10.22225/jhp.8.1.2021.1-7>.
- Dewata, E. (2020). Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 8(3), 541–550. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JRAK/article/download/26342/13446>.
- Fadila, S. N., & Budiwitjaksono, G. S. (2022). Analisis Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 1(Ppsp), 231–237. <http://repository.upnjatim.ac.id/id/eprint/3827>.
- Fajar, I., & Rusmana, O. (2016). Evaluasi penerapan sistem pengendalian internal dengan coso. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, Vol. XX(No. 04), 4. <https://doi.org/10.32424/jeba.v20i4.1242>.
- Febrianti, T., & Yuhertiana, I. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 137–146. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.381>

- Halim, A., & Abdullah, S. (2006). Hubungan dan Masalah Keagenan di Pemerintahan Daerah: Sebuah Peluang Penelitian Anggaran dan Akuntansi. Research Gate. <https://www.researchgate.net/publication/255967655%0A>
- Hariadi, P., Restianto, Y. E., & Bawono, I. R. (2013). *Pengelolaan Keuangan Daerah*. In Salemba Empat (1st ed.).
- Hendrianto, Alamsyah, S., & Indrawan, A. (2022). Implementasi Pelaporan Akuntansi Sektor Publik dan Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Instansi Pemerintah. XIX(2). <https://doi.org/10.30651/blc.v19i2.13522>.
- Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Pub. L. No. 7, 1 1 (1999).
- Irawati, A., & Agesta, C. (2019). Faktor-faktor yang Memengaruhi Akuntabilitas Kinerja. *Ayax*, 8(5), 55. <http://repository.unsoed.ac.id/id/eprint/3203>.
- Kusuma, I. G. E. A. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan pada Ketepatan Anggaran. 154–165. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/7622>.
- Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah di Kabupaten Lombok Tengah. 6(2), 2494–2501. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3159>.
- Mustafa, R. M., Azhar, N., Suyono, E., Rusmana, O., & Wahyudin. (2022). The Effect of Planning , Management Commitment , and Human Resources Competency on The Absorption of The Goods and Services Budget in The Local Government of Cilacap Region ,. 10(2), 129–136. <https://doi.org/10.29103/jak.v10i2.6961>.
- Nugroho. 2019. "Pemalang Raih Predikat B Dalam Evaluasi Sakip". jatengprov.go.id. <https://jatengprov.go.id/beritadaerah/pemalang-raih-predikat-b-dalam-evaluasi-sakip/>
- Octariani, D., Akram, A., & Animah, A. (2017). Anggaran Berbasis Kinerja, Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran SKPD (Suatu Pengujian Struktural). *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(1), 27–41. <https://doi.org/10.23917/reaksi.v2i1.3621>.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi AKIP, Pub. L. No. 88, 1 (2021).
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Pasal 2 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, 1 (2006).
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Pasal 93 Ayat 2 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pub. L. No. 12, 1 (2019).
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Pasal 7 Ayat 1 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran, 1 (2004).
- Peraturan Presiden Nomor 29 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2014 tentang SAKIP, Pub. L. No. 29, 1 (2014).
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintahan, Pub. L. No. 60, 1 (2008).
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Journal of Management and Business*, 2(1), 165–176.

- Purwanto, E. A. (2022). Rata-rata Nilai SAKIP RB Meningkatkan, Bukti Keseriusan Reformasi Birokrasi. In *Menpan.Go.Id* (Issue April, p. 05). <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/rata-rata-nilai-sakip-rb-meningkat-bukti-keseriusan-reformasi-birokrasi>
- Ramadhania, S., & Novianty, I. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Prosiding The 11th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 807–813. <https://doi.org/10.35313/irwns.v11i1.2125>.
- Saputra, G. R. (2022). Influence of Human Resource Competence, Internal Control System, Participation in Budget Preparation, and Accounting Control on Performance Accountability of Local Government Agencies. *Proceedings of the International Conference on Sustainable Innovation Track Accounting and Management Sciences (ICOSIAMS 2021)*, 201(Icosiams 2021), 197–203. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211225.028>.
- Saputri, A., Basri, Y. M., & Hasan, M. A. (2022). Determinan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 07(02), 151–162. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v7i2.1810>
- Setiawan, R. A. (2017). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kepatuhan pada Peraturan Perundang-undangan terhadap Opini LKPD Sulawesi Selatan. 1–20.
- Sofyani, H., & Prayudi, M. A. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja di Pemerintah Daerah dengan Akuntabilitas Kinerja “A.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 13(1), 54–64. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jiab/article/download/35755/22921/>
- Susandya, A., Putra, M., Bagiana, I., Cahyani, M., & Aristanti, I. (2022). Determinan Pencegahan Kecurangan dalam Alokasi Dana Desa. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(3), 659–671. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak/article/view/22363>
- Syahrir, M., Hasbuddin, H., & Hadisantoso, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, dan Sistem Keuangan Daerah Akuntansi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Bombana. *Journal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 4(2), 20–37. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JPEP>
- Telabah, I. W. S. (2018). Implementation of Performance Accountability System for Government Institution (SAKIP): Determinants and Consequence in Local Government. <http://mte.unsyiah.ac.id/jurnal-nasional-terakreditasi/>
- Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 1 (2014).
- Undang-undang Nomor 17 Pasal 14 Ayat 2 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Pub. L. No. 17, 1 (2003).
- Undang-undang Nomor 23 Pasal 1 Ayat 6 tentang Pemerintahan Daerah, Pub. L. No. 23, 4 1 (2014).
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, 1 (1999).
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44, Issue 8). Astrid Faidlatul Habibah. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>

- Wandari, S. N., & Susanto, B. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Gaya Kepemimpinan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 48–57. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jawara/article/view/1582/2980>
- Widyatama, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pemerintah Desa dalam Mengelola Alokasi Dana Desa. *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 02(02), 122–129. <https://doi.org/10.54259/akua.v1i1.140>
- Wisdaningrum, O. (2022). Pengaruh Perencanaan Anggaran, Sistem Pengukuran Anggaran, dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, ISSN1412-629X IG-ISSN2579-3055.
- Yusuf, M. (2021). The impact of local government accounting systems and performance-based budgeting on local government performance accountability. *Jurnal Economic Resources*, 3(2), 60–68. <https://doi.org/10.33096/jer.v3i2.741>