

# PERAN OTONOMI SEBAGAI MODERASI PENGARUH AKUNTABILITAS AKTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH KOTA SURAKARTA

Kristiana Fitri Febrianti<sup>1)</sup>, Widi Hariyanti<sup>2)</sup>, dan Sugiarti<sup>3)</sup>

<sup>1)2)3)</sup>Universitas Setia Budi

Jl. Letjen Sutoyo, Mojosongo, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57127

e-mail: [kristianafr@gmail.com](mailto:kristianafr@gmail.com)<sup>1)</sup>, [widihariyanti3011@setiabudi.ac.id](mailto:widihariyanti3011@setiabudi.ac.id)<sup>2)</sup>, [sugiarti@setiabudi.ac.id](mailto:sugiarti@setiabudi.ac.id)<sup>3)</sup>

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh akuntabilitas kepegawaian, akuntabilitas evaluasi kinerja, dan akuntabilitas kompensasi terhadap kinerja Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kota Surakarta. Populasi penelitian ini mencakup 35 OPD di Kota Surakarta dengan jumlah sampel sebanyak 385 responden yang diambil menggunakan teknik accidental sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear serta Moderated Regression Analysis (MRA) melalui SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas kepegawaian, akuntabilitas evaluasi kinerja, dan akuntabilitas kompensasi masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja OPD Kota Surakarta. Namun, ditemukan bahwa otonomi tidak memoderasi pengaruh ketiga variabel akuntabilitas tersebut terhadap kinerja.

**Kata kunci :** *Akuntabilitas Kepegawaian, Akuntabilitas Evaluasi Kinerja, Akuntabilitas Kompensasi, Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah, Otonomi.*

## ABSTRACT

*This research aims to provide empirical evidence regarding the influence of personnel accountability, performance evaluation accountability, and compensation accountability on the performance of the Regional Government Organization (OPD) of Surakarta City. The population of this study includes 35 OPD in Surakarta City with a total sample of 385 respondents taken using accidental sampling techniques. Primary data was collected through questionnaires and analyzed using linear regression and Moderated Regression Analysis (MRA) via SPSS version 21. The research results showed that personnel accountability, performance evaluation accountability and compensation accountability each had a positive effect on the performance of the Surakarta City OPD. However, it was found that autonomy did not moderate the influence of the three accountability variables on performance.*

**Keywords:** *Personnel Accountability, Performance Evaluation Accountability, Compensation Accountability, Regional Government Organizational Performance, Autonomy.*

## 1. Pendahuluan

Pemerintah daerah sebagai Organisasi Sektor Publik dituntut untuk memiliki kinerja yang mengarah pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk lebih tanggap dengan lingkungannya serta berupaya memberikan pelayanan terbaik. Pengelola negara yang mengarah pada New Public Management (NPM) merupakan salah satu proses reformasi sektor publik di Indonesia. Organisasi sektor publik adalah suatu entitas yang memiliki aktivitas yang berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan layanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik (Mardiasmo, 2009). Pengelola organisasi sektor publik tata kelola yang baik menjadi dasar penting, untuk pengelola organisasi sektor publik, karena adanya pedoman yang terstruktur dalam pengelolaan

organisasi, diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Kinerja organisasi sektor publik di Indonesia dalam memberikan layanan kepada masyarakat saat ini masih dianggap kurang memadai. Ketidakpuasan tersebut tampak jelas dari berbagai kritik yang disampaikan masyarakat, terutama terhadap kinerja para pegawai pemerintah daerah akibat rendahnya produktivitas dalam bekerja dan kurangnya disiplin. Pentingnya Pemerintah daerah menerapkan New Public Management dalam penyelenggaraan tugas dalam mengelola dan menangani kebutuhan masyarakat setempat didasarkan pada tradisi dan sejarah yang berlaku (Sari, 2016). Sejak munculnya New Public Management (NPM), pembuat kebijakan di seluruh dunia telah mengadopsi reformasi yang berpusat pada akuntabilitas tersebut sebagai standar kinerja yang eksplisit (Gregory, 2009). Reformasi yang berpusat pada akuntabilitas di organisasi publik bertujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai publik dengan memberi dampak otonomi yang cukup. Keberhasilan otonomi daerah tersebut sangat ditentukan oleh adanya tata pemerintahan yang baik (*good governance*). *Good governance* merupakan kegiatan suatu lembaga pemerintah yang dijalankan berdasarkan kepentingan rakyat dan norma yang berlaku untuk mewujudkan cita-cita negara dimana kekuasaan dilakukan oleh masyarakat yang diatur dalam berbagai tingkatan pemerintahan negara yang berkaitan dengan sosial-budaya, politik, dan ekonomi (Nurhayati, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh (Romzek dan Dubnick, 1987) menunjukkan bahwa Akuntabilitas Kepegawaian, Akuntabilitas Evaluasi Kinerja, dan Akuntabilitas Kompensasi berpengaruh negatif yang menghambat kinerja organisasi dan menyebabkan kinerja yang buruk. Dan penelitian (Rosita Dan Asrini, 2022) juga menemukan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah di provinsi Jambi. Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan bahwa pentingnya Akuntabilitas Aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya akuntabilitas aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## 2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Goal Setting Theory merupakan teori yang mengemukakan tentang pentingnya tujuan dalam melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kinerja. Teori ini merupakan proses bagaimana cara mencapai sebuah tujuan (Edwin A, 1996)

Berdasarkan *goal setting theory*, pegawai sebagai individu organisasi memilih tidak mengabaikan tujuan melalui akuntabilitas kepegawaian yang mampu meningkatkan kinerja organisasi menjadi lebih baik karena dari proses perekrutan pegawai telah dipilih sesuai kemampuan dan pengetahuan yang meminimalisir terjadinya disfungsi dan kinerja yang buruk, sehingga membuat kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih baik (H1). Akuntabilitas evaluasi kinerja yang merupakan catatan atau proses pengukuran kemampuan individu dapat mendorong pegawai tersebut untuk berkinerja lebih baik karena dapat menghasilkan seorang pegawai yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi (H2). Pegawai sebagai individu organisasi memilih akan berkomitmen untuk pencapaian tujuan organisasi melalui akuntabilitas kompensasi yang merupakan cara untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi memiliki implikasi penting bagi motivasi kerja, jika ini berhasil maka kepuasan pegawai dapat menjadi pemicu peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik (H3).

Banyak pemerintah mengejar manajerial reformasi menuju pemberdayaan pegawai berbasis kinerja akuntabilitas. Oleh karena itu, otonomi manajerial memainkan peran moderat dalam memperkuat atau meningkatkan hubungan antara akuntabilitas dan kinerja. Otonomi yang tinggi dapat memperkuat efek positif akuntabilitas terhadap kinerja, sedangkan dampak akuntabilitas terhadap kinerja tidak bisa tinggi bagi pegawai dengan otonomi manajerial yang rendah.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan data primer. Variabel dependen adalah Kinerja OPD, sedangkan variabel independen meliputi Akuntabilitas Kepegawaian (X1), Akuntabilitas Evaluasi Kinerja (X2), dan Akuntabilitas Kompensasi (X3), dengan Otonomi (Z) sebagai variabel moderasi. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pendekatan *Accidental Sampling* atau *sampling* kebetulan. *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sehingga untuk menentukan sampel pada penelitian ini, digunakan rumus slovin untuk mendapatkan hasil sampel penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{5958}{1 + 5958 (5\%)^2}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Sampling error (tingkat kesalahan sampel) yaitu 5%

Maka berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 374,83 dan dibulatkan menjadi 375 orang (Responden). Dari 375 sampel akan dibagi dengan jumlah instansi sebanyak 35 OPD, maka setiap instansi membutuhkan 11 responden.

Didalam penelitian ini teknik analisis linear berganda digunakan untuk mengevaluasi arah dan besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja OPD
- $\alpha$  = Konstata
- $\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi Variabel
- X1 = Akuntabilitas Kepegawaian
- X2 = Akuntabilitas Evaluasi Kinerja
- X3 = Akuntabilitas Kompensasi
- e = Standar Error

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berikut disajikan data penelitian berdasarkan jabatan dan pendidikan terakhir para pegawai di OPD Kota Surakarta.

##### 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.

Tabel 1 Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kepala/Pimpinan	18	5%
2	Sekretaris	79	21%
3	Kepala Bidang	61	15%
4	Staf/Pegawai Lain	227	59%
<b>Total</b>		<b>385</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang diolah 2024

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar yang mengisi kuisioner tersebut adalah Staf/Pegawai lainnya yaitu sebanyak 227 orang atau 59%, kemudian Sekretaris sebanyak 79

orang atau 21%, lalu Kepala Bidang sebanyak 61 orang atau 15%, dan sisanya diisi oleh Kepala/Pimpinan sebanyak 18 orang atau 5%.

#### 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 2**  
**Pendidikan Terakhir**

No	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	32	8%
2	D1/D2/D3	79	21%
3	S1/S2/S3	274	71%
<b>Total</b>		<b>385</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer yang diolah 2024

Menurut tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 274 responden atau 71% memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3, sementara 79 responden atau 21% berpendidikan terakhir D1/D2/D3, dan 32 responden atau 8% memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

#### 4.3. Analisis Hasil Penelitian

##### 4.3.1. Uji Statistik Deskriptif

Pada uji statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan data masing-masing variabel untuk dilihat nilai minimum, atau maksimum, nilai rata-rata dan nilai standar devisi.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K	385	31,00	50,00	42,7351	3,64969
Akep	385	26,00	40,00	32,9818	3,20517
AEK	385	25,00	40,00	33,9039	3,36242
AKom	385	22,00	40,00	34,1403	3,39133
O	385	13,00	25,00	21,0390	2,24212

Sumber : data primer yang diolah 2024

##### 4.3.2. Uji Hipotesis

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	B	t Hitung	t Statistik	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,902	3,059	-	0,002	
A.Kep	0,219	3,592	1,650	0,000	Signifikan, H1 diterima
AEK	0,396	6,636	1,650	0,000	Signifikan, H2 diterima
A.Kom	0,149	2,318	1,650	0,021	Signifikan, H3 diterima

Sumber : data primer yang diolah 2024

##### 4.3.3 Uji MRA

**Tabel 5 Hasil Uji MRA Hipotesis IVa**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel	Sig F
Konstanta	-0,805	-3,620	0,000				
AKep	-0,590	-9,536	0,000	0,631	263,371	3,03	0,000
O	0,354	20,096	0,000				

Sumber : data primer yang diolah 2024

**Tabel 6**  
**Hasil Uji MRA Hipotesis IVa**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel	Sig F
Konstanta	1,581	0,570	0,569				
AKep	-1,164	-1,745	0,082	0,631	175,683	2,63	0,000
O	0,242	1,857	0,064				
AKep*O	0,027	0,864	0,388				

Sumber : data primer yang diolah 2024

**Tabel 7**  
**Hasil Uji MRA Hipotesis Ivb**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel	Sig F
Konstanta	-0,445	-1,764	0,079				
AEK	-0,041	-0,691	0,490	0,522	168,357	3,03	0,000
O	0,226	14,222	0,000				

Sumber : data primer yang diolah 2024

**Tabel 8**  
**Hasil Uji MRA Hipotesis V**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel	Sig F
Konstanta	3,486	1,159	0,247				
AEK	-0,972	-1,366	0,173	0,523	113,077	2,63	0,000
O	0,038	0,262	0,793				
AEK*O	0,044	1,312	0,191				

Sumber : data primer yang diolah 2024

**Tabel 9**  
**Hasil Uji MRA Hipotesis VI**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel	Sig F
Konstanta	-0,414	-1,756	0,080				
AKom	-0,367	-6,192	0,000	0,574	208,124	3,03	0,000
O	0,290	18,031	0,000				

Sumber : data primer yang diolah 2024

**Tabel 10**  
**Hasil Uji MRA Hipotesis VI**

Variabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig	Adjusted R <sup>2</sup>	F Hitung	F Tabel	Sig F
Konstanta	-2,752	-0,917	0,360				
AKom	0,198	0,273	0,785	0,574	138,776	2,63	0,000
O	0,399	2,847	0,005				
AKom*O	-0,026	-0,781	0,435				

Sumber : data primer yang diolah 2024

#### 4.4. Pembahasan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa akuntabilitas terdiri dari berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Yang pertama hasil pengujian yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi pada variabel Akuntabilitas Kepegawaian bernilai positif sebesar 0,409 yang berarti apabila variabel Akuntabilitas Kepegawaian (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka nilai Kinerja OPD Kota Surakarta (Y) akan meningkat sebesar 0,409 satuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Han dan Hong, 2019) yang menyatakan bahwa akuntabilitas dalam kepegawaian memiliki hubungan positif secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Yang kedua, Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai t hitung sebesar 9,006 lebih tinggi dari t tabel 1,650, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka Hipotesis 2 diterima, artinya Akuntabilitas Evaluasi Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.

Yang ketiga, Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai t hitung 6,653 lebih besar dari t tabel 1,650 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka Hipotesis 3 diterima, artinya Akuntabilitas Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.

Yang keempat, Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hubungan antara Akuntabilitas Kepegawaian dan Kinerja OPD Kota Surakarta, dengan Otonomi sebagai variabel moderasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,388 lebih besar daripada 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 4 ditolak karena dalam penelitian ini Otonomi bukan sebagai moderasi yang dapat memperkuat/memperlemah hubungan Akuntabilitas Kepegawaian terhadap variabel Kinerja OPD Kota Surakarta. Penerapan otonomi pada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kota Surakarta tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada hubungan Akuntabilitas Kepegawaian terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta. Otonomi mungkin tidak cukup signifikan atau kurang efektif dalam meningkatkan kemampuan pegawai untuk bertindak lebih baik. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Han dan Hong, 2019) yang menyatakan bahwa otonomi memoderasi hubungan antara akuntabilitas dalam kepegawaian terhadap kinerja organisasi.

Yang kelima, Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hubungan antara Akuntabilitas Evaluasi Kinerja dan Kinerja OPD Kota Surakarta dengan Otonomi sebagai variabel moderasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,191 lebih besar dibandingkan 0,05 maka Hipotesis 5 ditolak, karena dalam penelitian ini Otonomi bukan sebagai moderasi yang dapat memperkuat/memperlemah hubungan terhadap Akuntabilitas Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta. Penerapan otonomi pada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kota Surakarta tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada hubungan Akuntabilitas Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta. Jika otonomi hanya bersifat simbolis dan tidak disertai dengan wewenang nyata atau dukungan sumber daya yang memadai, dampaknya terhadap akuntabilitas evaluasi kinerja bisa terbatas. Jika budaya kerja lebih menekankan kepatuhan daripada inisiatif pribadi, maka otonomi tidak memberikan pengaruh yang diharapkan dalam memoderasi hubungan antara akuntabilitas evaluasi kinerja dan kinerja organisasi. Jika tidak ada koordinasi yang baik antara kedua variabel tersebut, otonomi tidak dapat memoderasi pengaruh akuntabilitas evaluasi kinerja terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Han dan Hong, 2019) yang menyatakan bahwa otonomi memoderasi hubungan antara akuntabilitas dalam evaluasi kinerja terhadap kinerja organisasi.

Yang keenam, Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa hubungan antara Akuntabilitas Kompensasi dan Kinerja OPD Kota Surakarta dengan Otonomi sebagai variabel moderasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,435 lebih besar dibandingkan 0,05 maka Hipotesis 6 ditolak, karena dalam penelitian ini Otonomi bukan sebagai moderasi yang dapat

memperkuat/memperlemah hubungan terhadap Akuntabilitas Kompensasi terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta. Penerapan otonomi pada Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kota Surakarta tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada hubungan Akuntabilitas Kompensasi terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta. Hal ini membuktikan bahwa penerapan Otonomi tidak mampu mendukung Akuntabilitas Kompensasi untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam meningkatkan Kinerja OPD Kota Surakarta menjadi lebih baik dan maksimal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Han dan Hong, 2019) yang menyatakan bahwa otonomi memoderasi hubungan antara akuntabilitas dalam kompensasi terhadap kinerja organisasi.

## 5. Kesimpulan

Penelitian ini meneliti tentang Peran Otonomi Sebagai Moderasi Pengaruh Antara Akuntabilitas Aktif Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Kota Surakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Organisasi Pemerintah di Daerah Kota Surakarta yaitu sebanyak 35 Instansi Dinas Pemerintah. Data sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 385 sampel responden. Analisis menggunakan model *Moderate Regression Analysis* (MRA) dan uji regresi linear berganda dengan program IBM *Statistica Package For Social Science* (SPSS) Versi 21. Berdasarkan data hasil pengujian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Kepegawaian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.
2. Akuntabilitas Evaluasi Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.
3. Akuntabilitas Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.
4. Otonomi tidak dapat memperkuat/memperlemah hubungan Akuntabilitas Kepegawaian terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.
5. Otonomi tidak dapat memperkuat/memperlemah hubungan Akuntabilitas Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.
6. Otonomi tidak dapat memperkuat/memperlemah hubungan Akuntabilitas Kompensasi terhadap Kinerja OPD Kota Surakarta.

## DAFTAR PUSTAKA

- Auditya, L., Husaini, H., & Lismawati, L. (2013). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21-42.
- Azizah, S. N., & Hidayat, M. T. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Sistem Pengendalian Intern, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surabaya. *Journal of Student Research*, 1(2), 155-175.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sekor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Bovens, M., Goodin, R. E., & Schillemans, T. (Eds.). (2014). *The Oxford handbook of public accountability*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Choi, S., & Chun, Y. H. (2021). Accountability and organizational performance in the public sector: Analysis of higher education institutions in Korea. *Public Administration*, 99(2), 353-370

- Damayanti, E., & Hermanto, S. B. (2018). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 7(3).
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>). Guepedia
- Desytriasih, M., & Priyadi, M. P. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengendalian Internal terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(6).
- Dwiyanto, A. (2012). *“Reformasi Biro Publik Indonesia Edisi Kedua”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eisenhardt, K. M. (1985). Control: Organizational and economic approaches. *Management Science*, 31, 134-149.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gregory, R. (2009). *New public management and the politics of accountability*. In S.F.Goldfinch & J. L. Wallis (Eds.), *International handbook of public management reform* (pp. 66-87). London, England: Edward Elgar.
- Han, Y., & Hong, S. (2019). The impact of accountability on organizational performance in the US federal government: The moderating role of autonomy. *Review of Public Personnel Administration*, 39(1), 3-23.
- Han, Y. (2020). The impact of accountability deficit on agency performance: Performance-accountability regime. *Public Management Review*, 22(6), 927-948.
- Hayuwati, T., & Halim, A. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Aksesibilitas Laporan Keuangan, dan Pengendalian Internal Terhadap Pertanggungjelasan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten (*Doctoral dissertation*, Universitas Gadjah Mada).
- Imaroh, A. N. (2017). Interaksi Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Organisasi Pemerintah Daerah Kota Semarang) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomi UNISSULA).
- Ismiarti. (2013). Analisis Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah. *Tesis*. Bengkulu. Program Magister Akuntansi FE Unib.
- Kim, S. E., & Lee, J. W. (2010). Impact of competing accountability requirements on perceived work performance. *The American Review of Public Administration*, 40, 100-118.
- Kiri, S. H. P., & Handayani, N. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi Publik Serta Fungsi Pemeriksaan Inten Terhadap Kinerja Pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(8).
- Kusuma, W. A., Noviasari, V., & Marthasari, G. I. (2016). Analisis Usability dalam User Experience pada sistem KRS online UMM menggunakan USE Questionnaire. *Jurnal Nasional Teknik Elektro dan Teknologi Informasi (JNTETI)*, 5(4), 294-301.
- Lerner, J. S., & Tetlock, P. E. (1999). Accounting for the effects of accountability. *Psychological Bulletin*, 125, 255-275.
- Lesmana, D., Panjaitan, D., & Maimunah, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Teknis Perpajakan, Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemeriksa Pajak Di KPP Kota Palembang. *Jurnal Media Akuntansi (Mediasi)*, 5(1), 25-37.
- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and preventive psychology*, 5(2), 117-124

- Mangkunegara, A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Melia, P., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1068-1079.
- Mennita, R., & Abdillah, P. (2022). Accountant: Passion, Compassion and Job Satisfaction. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 6(1), 13.
- Mondy, R.W dan Martocchio, J.J (2016), '*Human Resource Management*', 14th edn, Essex, England.
- Moynihan, D. P., & Ingraham, P. W. (2003). Look for the silver lining: When performance-based accountability systems work. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13, 469-490.
- Murniati, M. P., Sihombing, R., & Susilowati, C. (2016). EFEK PENGUKURAN KEUANGAN DAN NON KEUANGAN TERHADAP KINERJA: PANDANGAN TEORI PENETAPAN TUJUAN. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12(1), 13-25.
- Nurhayati, E. P. (2014). ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) PRINCIPLES AND IT'S RELATION TO PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.(BEKASI BRANCH) PERFORMANCE (*Doctoral Dissertation*, President University).
- Putra, H. G. (2014). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Partisipasi Publik Terhadap Kinerja Organisasi Layanan Publik (Studi Empiris pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pasaman Barat). *Jurnal Akuntansi*, 2(3).
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the public sector: Lessons from the challenger tragedy. *Public Administration Review*, 47, 227-238.
- Rosita, R., & Asrini, A. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Provinsi Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 133-141.
- Sanusi, Anwar, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sari, M. R. (2016). Pengaruh akuntabilitas, faktor organisasional, dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(2), 1.
- Sinta, S. (2022). Pengaruh Akuntabilitas Sektor Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Instansi Kepolisian Resort Kota Padang (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat).
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Peneliiian. Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Thi Tran, Y., Nguyen, N. P., & Nguyen, L. D. (2022). Results-oriented culture and organizational performance: the mediating role of financial accountability in public sector organizations in Vietnam. *International Journal of Public Administration*, 45(3), 257-272.
- Usman, N. N., Usman, J., & Abdi, A. (2017). Akuntabilitas dan Transparansi dalam Pelayanan Publik (Studi Pembuatan SIM di Kantor Satlantas Polerestabes Makassar. Kolaborasi: *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 2 No 2.
- Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Akuntabilitas*, 12(1), 129-144.