



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Riau

Queen Shakira Az Zahra¹, Muhammad Ahyaruddin², Mentari Dwi Aristi³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

Jl. Tuanku Tambusai, Pekanbaru, Riau

Email: sahkiraqueen@gmail.com

Article Info

Article history:

Received September 2, 2025

Revised September 9, 2025

Accepted September 15, 2025

Available November 27, 2025

Published Desember 31, 2025

Keywords:

Regulasi;

Insentif;

Pengendalian Akuntansi;

Budaya Organisasi;

Komitmen Manajemen;

Akuntabilitas Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of regulation, incentives, accounting control, organizational culture, and management commitment on the performance accountability of government agencies in Riau Province. A quantitative approach was applied by distributing questionnaires to 120 respondents consisting of echelon II, III, and IV officials. Data were analyzed using WarpPLS 7.0 through measurement model testing (outer model), structural model testing (inner model), and hypothesis testing. The results indicate that regulation, accounting control, organizational culture, and management commitment have a significant positive effect on performance accountability, while incentives exert a significant negative effect. The R-square value of 0.700 demonstrates that the independent variables explain 70% of the variance in performance accountability, with the remaining 30% influenced by other factors outside the model. These findings emphasize the critical role of consistent regulation, effective accounting control, supportive organizational culture, and strong management commitment in enhancing the performance accountability of government institutions.

Corresponding Author:

Queen Shakira Az Zahra,

Universitas Muhammadiyah Riau

Jl. Tuanku Tambusai, Pekanbaru, Riau

Email: sahkiraqueen@gmail.com



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh regulasi, insentif, pengendalian akuntansi, budaya organisasi, dan komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Provinsi Riau. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 120 responden yang terdiri dari pejabat eselon II, III, dan

IV. Data dianalisis menggunakan WarpPLS 7.0 melalui pengujian model pengukuran (outer model), pengujian model struktural (inner model), dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi, pengendalian akuntansi, budaya organisasi, dan komitmen manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, sedangkan insentif memberikan pengaruh negatif signifikan. Nilai R-square sebesar 0,700 menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 70% varian akuntabilitas kinerja, dengan 30% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menekankan peran kritis dari regulasi yang konsisten, pengendalian akuntansi yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, dan komitmen manajemen yang kuat dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja institusi pemerintah Provinsi Riau.

Kata Kunci: Regulasi; Insentif; Pengendalian Akuntansi; Budaya Organisasi; Komitmen Manajemen; Akuntabilitas Kinerja

1. PENDAHULUAN

Prinsip *good governance* menjadi pijakan penting dalam penyelenggaraan pemerintahan modern. Akuntabilitas dipercaya memiliki kekuatan untuk mengubah kondisi pemerintahan yang belum optimal dalam memberikan pelayanan publik menuju tata kelola yang demokratis dan transparan. Pemerintah yang akuntabel akan memperoleh dukungan masyarakat, karena setiap program publik yang dijalankan terencana, terukur, dan dapat dipertanggungjawabkan (LAN, 2003).

Akuntabilitas kinerja pemerintah merupakan kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan dalam melaksanakan misi sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diwujudkan melalui instrumen laporan kinerja yang disusun secara sistematis dan berkala. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 mengamanatkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang dipertegas dengan Keputusan LAN Nomor 589/IX/6/Y/1999 tentang Pedoman LAKIP sebagai alat pertanggungjawaban kinerja yang dievaluasi secara terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan (LAN & BPKP, 2004).

Provinsi Riau menjadi salah satu daerah yang melaksanakan SAKIP secara berkesinambungan. Pada tahun 2019, Pemprov Riau belum mampu meraih predikat A dalam evaluasi akuntabilitas kinerja yang dilakukan oleh Kemenpan RB. Namun, pada tahun 2023, Riau berhasil meningkatkan predikat menjadi BB (sangat baik) yang menunjukkan perbaikan signifikan dalam laporan dan manajemen kinerja (Humas Kemenpan RB, 2019; Yofani, 2023).

Meskipun demikian, hasil evaluasi mengungkapkan masih terdapat sejumlah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang belum optimal. Beberapa OPD bahkan belum mampu memberikan analisis memadai mengenai faktor pendorong dan penghambat capaian kinerja, serta belum menyusun rekomendasi perbaikan akuntabilitas. Hal ini diakui langsung oleh pejabat Pemprov Riau yang mendorong OPD untuk meningkatkan penilaian SAKIP ke depannya (RiauPos, 2024; Amin, 2024).

Data perkembangan nilai SAKIP OPD Provinsi Riau pada tahun 2022–2024 menunjukkan variasi capaian antarinstansi. Beberapa OPD mengalami peningkatan nilai, namun sebagian lainnya stagnan bahkan berada pada kategori B (baik) dengan skor 60–70. Berdasarkan Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021, predikat tersebut menunjukkan pengukuran kinerja baru sampai pada level eselon II, sehingga masih diperlukan perbaikan pada aspek perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja (Menpan RB, 2021).

Sejalan dengan teori institusional, pelaksanaan SAKIP di Indonesia juga dipengaruhi oleh tekanan eksternal (*coercive isomorphism*) maupun kecenderungan meniru praktik pemerintahan negara lain (*mimetic isomorphism*). Kondisi ini kerap menimbulkan ketaatan semu, di mana instansi hanya menjalankan mekanisme secara formalitas tanpa orientasi substansial (Gudono, 2014; Nadila, Ahyaruddin & Agustiawan, 2021). Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan akuntabilitas tidak cukup hanya melalui regulasi administratif, tetapi membutuhkan faktor pendukung lainnya.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dipengaruhi oleh sejumlah variabel, antara lain regulasi, insentif, pengendalian akuntansi, budaya organisasi, dan komitmen manajemen. Regulasi memberikan dasar hukum yang mengikat, insentif memotivasi peningkatan kinerja pegawai, pengendalian akuntansi memastikan efektivitas aktivitas, budaya organisasi membentuk perilaku positif, dan komitmen manajemen menentukan arah keberhasilan organisasi (Savila, 2021; Syaharuddin, Ahmad & Laba, 2022; Okvita, 2022; Mulyadi, 2022; Depari, 2021).

Namun demikian, hasil penelitian mengenai faktor-faktor tersebut masih menunjukkan perbedaan. Misalnya, Ahyaruddin & Akbar (2017) menemukan regulasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas, sementara Mulya & Fauzihardan (2022) menyatakan sebaliknya. Begitu pula dalam aspek

insentif, pengendalian akuntansi, budaya organisasi, dan komitmen manajemen yang menunjukkan hasil tidak konsisten antarpemerintahan (Karima, Maslichah & Sudaryanti, 2021; Anjarwati, 2012; Betta & Arza, 2020). Hal ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji kembali.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini penting dilakukan untuk menguji pengaruh regulasi, insentif, pengendalian akuntansi, budaya organisasi, dan komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, khususnya di Provinsi Riau. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya literatur terkait akuntabilitas kinerja, serta manfaat praktis bagi pemerintah daerah dalam memperkuat implementasi SAKIP guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode ini menguji teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Pendekatan survei adalah metode pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dari sampel menggunakan kuesioner.

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat eselon IV, III, II yang ada pada 34 OPD Pemerintah Daerah Provinsi Riau. Setelah dilakukan pendekatan secara tidak langsung dengan menyusuri website masing-masing dari 34 OPD yang akan diteliti, maka sampel yang akan diambil sebanyak 120 pegawai. Responden untuk setiap OPD berjumlah 4 orang dengan kriteria responden yang akan menjadi sampel yaitu: pejabat eselon IV yang mana hanya bagian kasubbag, pejabat eselon III dan II, sudah bekerja > 5 tahun, dan memiliki tanggung jawab manajerial (penencanaan/pengawasan/pengevaluasian) dengan harapan bahwa responden yang dipilih memiliki pemahaman yang mendalam tentang kondisi dari instansi yang ditempatinya.

B. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui metode survei yaitu menyusun daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden menggunakan teknik self-administered survey, yakni cara memperoleh data primer di mana responden diminta mengisi kuesioner secara mandiri lalu mengembalikannya kepada peneliti.

C. Teknik Analisis Data

Data dianalisis dengan metode SEM-PLS menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0, karena mampu menguji hubungan antar konstruk laten dengan indikatornya serta keterkaitan antar variabel sekaligus memperhitungkan kesalahan pengukuran.

1. Statistic Descriptive

Metode ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, yang mana statistik meliputi rata-rata, standar deviasi, varians, nilai maksimum, minimum, total, dan rentang, guna mengukur indikator setiap variabel yang diteliti.

2. Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran yang juga dikenal sebagai *measurement model* atau *outer relation* berfungsi menggambarkan keterkaitan antara setiap blok indikator dengan konstruk laten yang direpresentasikannya. Model ini berperan dalam mengukur validitas dan reliabilitas konstruk dalam penelitian. Penilaian Outer Model dilaksanakan melalui tiga aspek: validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.

Pada nilai *loading factor* dapat dilihat bahwa indikator yang dianggap valid jika memiliki nilai di atas 0,5. Untuk pengujian validitas diskriminan, dilakukan perbandingan antara nilai Root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk yang berbeda, di mana nilai AVE yang direkomendasikan adalah minimum 0,5.

Reliabilitas komposit berfungsi mengukur konsistensi internal dari sekumpulan indikator yang mengevaluasi suatu konstruk dengan mempertimbangkan skor *Cronbach's Alpha*. Sebuah konstruk dikategorikan reliabel jika nilai reliabilitas kompositnya melampaui 0,6.

3. Model Struktural (Inner Model)

Dalam uji kelayakan model (model fit) digunakan 3 jenis indeks yaitu Average Path Coefficient (APC), Average R squared (ARS), dan Average Variance Inflation Factor (AVIF). Suatu model dinyatakan layak apabila memenuhi kriteria seperti APC dan ARS signifikan dengan nilai *p value* dibawah 0,1 serta AVIF berada di bawah 5.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis jalur (path analysis) pada model struktural. Hubungan antar variabel dievaluasi menggunakan path coefficient (β) untuk melihat arah serta besar pengaruh, dan *p-value* untuk menguji signifikansi statistik. Hipotesis diterima apabila *p value* $\leq 0,05$ dan ditolak jika *p value* $> 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah pejabat eselon IV, eselon III, dan eselon II pada OPD Provinsi Riau dengan total responden 120 pegawai melalui penyebaran kuesioner. Total kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti sebanyak 136 kuesioner, namun kuesioner yang kembali hanya sebanyak 120. Sehingga data yang dapat diolah hanya 120 data.

1. Hasil Statistic Deskriptive

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	n	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Regulasi	120	2.00	10.0	9.0750	1.49038
Insentif	120	6.00	10.0	7.9583	1.36213
Pengendalian Akuntansi	120	23.00	30.0	28.0083	1.88980
Budaya Organisasi	120	16.00	25.0	22.4833	1.94886
Komitmen Manajemen	120	23.00	30.0	26.9417	1.88000
Akuntabilitas Kinerja	120	32.00	40.0	37.1083	2.37917
Valid n (listwise)	120				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel regulasi menunjukkan kisaran skor 2,00-10,00 dengan mean 9,08 dan standar deviasi 1,49. Hal ini mengindikasikan bahwa pandangan responden mengenai regulasi berada pada level tinggi dengan tingkat variabilitas yang rendah. Untuk variabel insentif, diperoleh rentang nilai 6,00-10,00 dengan rerata 7,96 dan standar deviasi 1,36, mencerminkan bahwa sistem insentif dipersepsikan baik oleh responden meski terdapat variasi kecil dalam penilaian.

Sementara itu, variabel pengendalian akuntansi memperlihatkan skor berkisar 23,00-30,00 dengan nilai tengah 28,01 dan standar deviasi 1,89, mengisyaratkan implementasi pengendalian akuntansi pada level tinggi dengan dispersi data yang sedang. Aspek budaya organisasi menampilkan interval 16,00-25,00 dengan mean 22,48 dan standar deviasi 1,95, membuktikan bahwa responden memiliki persepsi yang baik terhadap budaya organisasi.

Variabel komitmen manajemen memiliki sebaran nilai 23,00-30,00 dengan rata-rata 26,94 dan standar deviasi 1,88, menjelaskan bahwa tingkat komitmen manajemen dikategorikan tinggi dengan konsistensi yang baik. Adapun variabel akuntabilitas kinerja menunjukkan range 32,00-40,00 dengan rerata 37,11 dan standar deviasi 2,38, memperlihatkan bahwa akuntabilitas kinerja berada pada kategori tinggi dengan variasi yang terbatas.

Secara komprehensif, keseluruhan variabel penelitian menunjukkan nilai mean yang cenderung tinggi, mengonfirmasi bahwa responden memberikan evaluasi yang favorable terhadap dimensi-dimensi yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Validitas Konvergen

Tabel 2. Nilai Loading Factor

	Reg	insetif	PengAkt	BdyOrg	Komitmen	Akuntab	Type (as defined)	SE	P value
X1.1	(0.942)	0.098	0.090	-0.054	-0.040	0.022	Reflective	0.072	<0.001
X1.2	(0.942)	-0.098	-0.090	0.054	0.040	-0.022	Reflective	0.072	<0.001
X2.1	0.134	(0.878)	-0.051	0.183	-0.033	-0.132	Reflective	0.073	<0.001
X2.2	-0.134	(0.878)	0.051	-0.183	0.033	0.132	Reflective	0.073	<0.001
X3.1	0.348	-0.103	(0.704)	-0.103	0.054	0.284	Reflective	0.077	<0.001
X3.2	0.187	-0.123	(0.796)	0.080	0.154	-0.402	Reflective	0.075	<0.001
X3.3	-0.346	0.026	(0.638)	0.249	0.130	-0.152	Reflective	0.078	<0.001
X3.6	-0.219	0.195	(0.790)	-0.190	-0.308	0.275	Reflective	0.075	<0.001
X4.2	0.065	0.193	0.120	(0.571)	-0.020	0.135	Reflective	0.079	<0.001
X4.3	-0.339	0.156	0.060	(0.777)	0.021	-0.196	Reflective	0.075	<0.001
X4.4	0.319	0.028	-0.177	(0.836)	-0.053	0.205	Reflective	0.074	<0.001
X4.5	-0.053	-0.335	0.043	(0.760)	0.052	-0.127	Reflective	0.076	<0.001
X5.3	0.002	-0.120	0.298	-0.024	(0.876)	-0.172	Reflective	0.073	<0.001
X5.4	-0.052	-0.022	-0.260	0.111	(0.855)	0.097	Reflective	0.074	<0.001
X5.5	0.054	0.158	-0.049	-0.095	(0.784)	0.086	Reflective	0.075	<0.001
Y1	0.784	-0.081	-0.283	-0.283	-0.014	(0.670)	Reflective	0.077	<0.001
Y2	0.090	-0.095	-0.234	0.073	0.124	(0.895)	Reflective	0.073	<0.001
Y3	-0.458	0.101	-0.073	0.270	0.133	(0.657)	Reflective	0.078	<0.001
Y4	-0.354	-0.009	0.176	-0.097	0.097	(0.815)	Reflective	0.075	<0.001
Y5	-0.022	0.108	0.408	0.035	-0.360	(0.744)	Reflective	0.076	<0.001

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading factor keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Selain nilai loading factor yang digunakan, terdapat parameter lain yang digunakan yaitu Avarage Variance Extracted (AVE).

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Avg. var. extrac.	0.888	0.771	0.540	0.552	0.704	0.580
-------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Seluruh variabel memiliki nilai AVE > 0,50, yang berarti setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kriteria validitas konvergen dalam penelitian ini telah terpenuhi.

2. Composite reability

Tabel 4. Composite reliability dan Cronbach's alpha

Composite reliab.	0.941	0.871	0.823	0.829	0.877	0.872
Cronbach's alpha	0.874	0.704	0.712	0.722	0.789	0.814

Nilai composite reliability untuk masing-masing konstruk menunjukkan hasil yang baik, yaitu regulasi (0,941), insentif (0,871), pengendalian akuntansi (0,823), budaya organisasi (0,829), komitmen manajemen (0,877), serta akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (0,872). Selanjutnya, berdasarkan hasil Cronbach's Alpha, seluruh konstruk tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas, yang berarti setiap indikator konsisten dalam mengukur konstruk yang diwakilinya.

3. Uji Model Struktural (Inner Model)

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.272, P<0.001
 Average R-squared (ARS)=0.698, P<0.001
 Average adjusted R-squared (AARS)=0.685, P<0.001
 Average block VIF (AVIF)=1.189, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
 Average full collinearity VIF (AFVIF)=1.398, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
 Tenenhaus GoF (GoF)=0.685, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36
 Simpson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if >= 0.7, ideally = 1
 R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if >= 0.9, ideally = 1
 Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if >= 0.7
 Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if >= 0.7

Gambar 1. Model Fit

Output di atas menunjukkan bahwa APC memiliki nilai indeks sebesar 0,272 dengan p -value < 0,001, sedangkan ARS bernilai 0,698 dengan p -value < 0,001. Kedua indeks tersebut signifikan karena p -value < 0,1. Selain itu, nilai AVIF berada di bawah 5 dan ideal karena kurang dari 3,3, sehingga model terbebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah sesuai (*fit*) dengan data.

4. Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Path Coefficient	P Value	Keterangan
H1	Regulasi Akuntabilitas →	0.264	0.001	Berpengaruh
H2	Insentif Akuntabilitas →	-0.298	< 0.001	Berpengaruh negatif
H3	PengAkt Akuntabilitas →	0.164	0.032	Berpengaruh
H4	BudOrg Akuntblt →	0.223	0.006	Berpengaruh
H5	Komitmen Akuntabilitas →	0.412	< 0.001	Berpengaruh

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa penerapan regulasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau berpengaruh positif signifikan. Hasil pengujian mendukung hipotesis tersebut, yang berarti regulasi berperan sebagai faktor penting dalam keberhasilan implementasi pengukuran akuntabilitas kinerja. Regulasi yang dijalankan secara konsisten mampu memberikan pedoman serta standar yang jelas bagi instansi pemerintah. Temuan ini mencerminkan *isomorphisme coercive* yang merupakan tekanan eksternal dari pemerintah pusat melalui regulasi yang mendorong Opd untuk patuh dalam melaksanakan SAKIP. Pemerintah Provinsi Riau menunjukkan bahwa penerapan regulasi KemenPAN-RB melalui PermenPAN RB Nomor 88 Tahun 2021 berhasil mendorong peningkatan kinerja, yang terlihat dari naiknya predikat SAKIP dari kategori B pada tahun 2022 menjadi BB pada periode 2023–2024. Fakta ini menegaskan bahwa kebijakan regulasi tersebut memberikan pengaruh nyata terhadap perbaikan akuntabilitas kinerja. Hal ini sependapat dengan Ahyaruddin dan Akbar (2017), Nadila *et al* (2021) yang mengatakan bahwa regulasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa insentif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil pengujian mendukung hipotesis tersebut, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pemberian insentif justru diikuti oleh penurunan akuntabilitas kinerja. Pemberian insentif perlu diselaraskan dengan norma serta nilai profesionalisme agar efektif sebagai instrumen penguatan akuntabilitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa lemahnya normative *isomorphisme* yang mana seharusnya insentif menjadi saran profesionalitas dan motivasi tetapi dalam praktiknya belum selaras dengan standar kinerja yang diharapkan. Kondisi ini terlihat dari masih ditemukannya OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau yang memperoleh nilai SAKIP pada kategori B (<70), meskipun pegawainya telah mendapatkan tunjangan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif belum mampu mendorong peningkatan akuntabilitas, karena tidak terhubung secara langsung dengan capaian kinerja yang terukur. Hasil ini sependapat dengan Safitri (2021), Savila (2021) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa pengendalian akuntansi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau berpengaruh positif signifikan. Hasil pengujian mendukung hipotesis tersebut, yang berarti bahwa pengendalian akuntansi melalui perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi laporan keuangan dan kinerja berfungsi sebagai instrumen penting dalam menjamin keakuratan informasi, meningkatkan transparansi, serta memperkuat akuntabilitas instansi pemerintah. Pemerintah Provinsi Riau menunjukkan bahwa OPD yang berhasil meraih predikat A, seperti Inspektorat Daerah, BPKAD, dan Bappeda umumnya memiliki sistem pengendalian yang lebih terstruktur sehingga mampu menjaga transparansi serta efektivitas kinerja. Hasil ini sejalan dengan Depari (2021) dan Okvita (2021) yang menyatakan bahwa pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ditopang oleh nilai integritas, kerja sama, disiplin, serta orientasi pada hasil mampu mendorong aparatur untuk melaksanakan tugas secara bertanggung jawab dan transparan sesuai dengan aturan yang berlaku. Situasi ini menggambarkan bahwa meskipun sebagian OPD di Pemerintah Provinsi Riau telah memiliki budaya kerja yang baik, masih terdapat unit kerja dengan nilai SAKIP yang tidak mengalami peningkatan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi positif belum tersebar merata di seluruh perangkat daerah, sehingga akuntabilitas kinerja belum tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang kuat menjadi instrumen penting bagi instansi pemerintah untuk memperoleh legitimasi sekaligus meningkatkan akuntabilitas kinerja. Hasil ini sependapat dengan Rodhiyah (2019), Beta dan Arza (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hipotesis 5 (H5) menyatakan bahwa komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen manajemen yang kuat tercermin dari kesediaan pimpinan beserta jajaran manajerial untuk menaati regulasi, mendukung implementasi sistem pengendalian, menyediakan sumber daya yang memadai, serta memberikan teladan dalam praktik kinerja yang transparan dan akuntabel. Pemerintah Provinsi Riau menunjukkan bahwa peningkatan predikat SAKIP dari kategori B menjadi BB pada tingkat provinsi tidak terlepas dari konsistensi pimpinan daerah dalam memberikan arahan serta melakukan evaluasi. Dengan demikian, manajemen menempatkan akuntabilitas sebagai prioritas utama guna memperoleh legitimasi kelembagaan dan meningkatkan kepercayaan publik. Hal ini sejalan dengan Budiarti dan Damayanti (2020) dan Safitri (2021) yang mengatakan bahwa komitmen manajemen berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

4. KESIMPULAN DAN SARAN (10 PT)

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan regulasi, insentif, pengendalian akuntansi, budaya organisasi dan komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah provinsi Riau.

1. Penerapan regulasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah provinsi Riau. Dengan demikian regulasi yang diterapkan secara konsisten memberikan arahan dan standar yang jelas, sehingga dapat mendorong instansi untuk berperilaku sesuai aturan serta meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Insentif berpengaruh negatif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah provinsi Riau. Hasil ini mengindikasikan perlunya sistem insentif yang lebih terstruktur, adil, dan sesuai dengan prinsip kinerja yang terukur agar dapat mendorong peningkatan akuntabilitas.
3. Pengendalian akuntansi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif sistem pengendalian akuntansi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas kinerja yang dapat dicapai oleh instansi pemerintah.
4. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah provinsi Riau. Dengan demikian menunjukkan semakin baik budaya organisasi yang dibangun di lingkungan instansi pemerintah, semakin tinggi tingkat akuntabilitas kinerja yang dicapai.
5. Komitmen Manajemen berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen manajemen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, semakin besar pula peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dalam perspektif teori institusional, fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, tetapi juga oleh tekanan eksternal yang berasal dari lingkungan institusional. Regulasi mencerminkan adanya *coercive isomorphism*, dimana instansi pemerintah harus tunduk pada aturan dan kebijakan pemerintah pusat agar tetap memperoleh legitimasi. Pemberian insentif dan komitmen manajemen dapat dipandang sebagai bentuk *normative isomorphism*, yang lahir dari tuntutan profesionalisme, etika, dan standar yang berlaku dalam birokrasi publik. Sedangkan penerapan sistem akuntabilitas melalui SAKIP merupakan bentuk *mimetic isomorphism*, dimana pemerintah daerah berupaya meniru praktik tata kelola dari instansi lain yang lebih maju untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan legitimasi di mata publik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai kaidah ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan yang berpotensi memengaruhi hasil maupun interpretasi, antara lain:

1. Responden penelitian terbatas pada pejabat eselon, sehingga temuan yang diperoleh belum sepenuhnya mewakili akuntabilitas kinerja seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup regulasi, insentif, pengendalian akuntansi, budaya organisasi, serta komitmen manajemen dalam melihat pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Penelitian dilaksanakan pada periode tertentu, sehingga hasil yang diperoleh kemungkinan akan berbeda apabila dilakukan pada waktu atau kondisi yang lain.

Saran

1. Penelitian berikutnya diharapkan dapat memasukkan variabel independen tambahan ataupun variabel moderasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpotensi memperkuat atau melemahkan variabel dependen. Dengan demikian, temuan penelitian akan lebih merepresentasikan pengaruh nyata dari variabel dependen yang diteliti.
2. Data yang digunakan dan dianalisis menggunakan instrumen berdasarkan penyebaran kuesioner sehingga dapat menimbulkan persepsi yang berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu diharapkan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden agar lebih mencerminkan jawaban atas kondisi yang sebenarnya.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden pada tiap OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, khususnya pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Selain itu, penelitian ke depan juga dapat memperluas cakupan wilayah studi di Provinsi Riau agar diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori institusional yang menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Regulasi terbukti menjadi bentuk *coercive isomorphism* yang mendorong kepatuhan OPD terhadap standar akuntabilitas. Budaya organisasi dan komitmen manajemen mencerminkan *normative* dan *mimetic isomorphism* yang berperan dalam membangun nilai profesionalitas serta meniru praktik baik dari instansi lain. Selain itu, temuan bahwa insentif berpengaruh negatif signifikan memberikan kontribusi baru dalam literatur, menunjukkan bahwa sistem insentif yang tidak tepat sasaran justru dapat melemahkan akuntabilitas.

2. Implikasi Praktis

Bagi pemerintah Provinsi Riau, hasil penelitian ini memberikan masukan penting untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi:

1. Regulasi perlu diterapkan secara konsisten agar dapat menjadi pedoman dan standar yang jelas bagi OPD.

2. Sistem insentif perlu diperbaiki agar berbasis pada capaian kinerja yang terukur, adil, dan transparan.
3. Pengendalian akuntansi harus terus diperkuat melalui otorisasi transaksi, pemisahan tugas, serta akurasi data dan laporan.
4. Budaya organisasi positif perlu ditanamkan merata di seluruh OPD agar koordinasi, kerjasama, dan orientasi pada hasil semakin kuat.
5. Komitmen pimpinan perlu terus ditunjukkan melalui alokasi sumber daya, evaluasi kinerja, dan keteladanan karena terbukti berperan besar dalam meningkatkan predikat SAKIP Pemerintah Provinsi Riau.

Daftar Pustaka

- Ahyaruddin, M., & Akbar, R. (2017). The relationship between the implementation of performance measurement system, organizational culture and the performance of public sector organizations. *Journal of Accounting and Investment*, 18(2), 179–194. <https://doi.org/10.18196/jai.180276>
- Amin. (2024, Februari 29). Pemprov Riau evaluasi hasil SAKIP OPD. *RiauPos*. <https://riaupos.jawapos.com>
- Anjarwati, D. (2012). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 16(2), 117–128.
- Betta, M., & Arza, F. I. (2020). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11(1), 33–42.
- Budiarto, D.S. dan Damayanti, D. (2020) “Pengujian Struktural pada Komitmen Manajemen, Transparansi dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah,” *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 20(1), hal. 17. Tersedia pada: <https://doi.org/10.20961/jab.v20i1.508>.
- Depari, E. (2021). Pengaruh komitmen manajemen terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 22–35.
- Gudono. (2014). *Teori organisasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Humas Kemenpan RB. (2019). Hasil evaluasi SAKIP pemerintah provinsi/kabupaten/kota. *Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia*. <https://www.menpan.go.id>
- Karima, A., Maslichah, M., & Sudaryanti, D. (2021). Pengaruh sistem pengendalian intern, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 14(3), 145–160.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN). (2003). *Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*. Jakarta: LAN.
- Lembaga Administrasi Negara (LAN) & Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). (2004). *Pedoman penyusunan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah*. Jakarta: LAN & BPKP.
- Mulya, A., & Fauzihardan, F. (2022). Regulasi dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 22(1), 55–65.
- Mulyadi, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 8(2), 101–115.
- Nadila, A., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2021). Institutional theory and the implementation of government performance accountability system in Indonesia. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 12(2), 367–382.
- Okvita, R. (2022). Insentif, motivasi, dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 45–57.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- RiauPos. (2024, Januari 15). Beberapa OPD Riau stagnan dalam nilai SAKIP. *RiauPos*. <https://riaupos.jawapos.com>
- Rodhiyah, N.I. dan Sapari (2019) “Pengaruh Sistem Informasi, Budaya, Komitmen dan Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja,” *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 8(9), hal. 1-21.
- Safitri, S.N. (2021) “Pengaruh Sasaran Jelas Dan Terukur, Insentif, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Studi Empiris Pad SKPD Kabupaten Magelang). *Universitas Islam Indonesia*. Hal. 1-23.
- Savila, N. (2021). Pengaruh regulasi, insentif, dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Riset Akuntansi Daerah*, 6(1), 23–34.
- Syahrudin, A., Ahmad, R., & Laba, I. (2022). Pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap akuntabilitas kinerja. *Jurnal Akuntansi Publik*, 4(2), 67–76.
- Yofani, H. (2023, Desember 20). SAKIP Pemprov Riau raih predikat BB. *Kompas Riau*. <https://riau.kompas.com>