

# ARTIKEL CITRA

*by* RORUSTORE 0896 9823 0504

---

**Submission date:** 08-Apr-2026 01:15AM (UTC+0900)

**Submission ID:** 2871703723

**File name:** ARTIKEL\_CITRA\_2\_.docx (7.82M)

**Word count:** 5312

**Character count:** 45876



## Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru

Yolanda Citra<sup>1</sup>, Muhammad Ahyaruddin<sup>2</sup>, Siti Samsiah<sup>3</sup>

Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Riau

Email Author: [yolandacitra2003@gmail.com](mailto:yolandacitra2003@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received Januari 3, 2026

Revised Februari 17, 2026

Accepted June 28, 2026

#### Keywords:

Leadership Style, Regulatory Compliance, Human Resource Quality, Performance-Based Budgeting, Performance Evaluation, Performance Accountability.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership style, compliance with laws and regulations, human resource quality, performance-based budgeting, and performance evaluation on the performance accountability of government agencies. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 96 respondents who are employees of Regional Work Units (SKPD). The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS). The results show that leadership style and performance evaluation do not affect the performance accountability of government agencies. Meanwhile, compliance with laws and regulations, human resource quality, and performance-based budgeting have a positive and significant effect on the performance accountability of government agencies. These findings indicate that increased performance accountability is more influenced by compliance with regulations, apparatus competence, and the implementation of a performance-based budgeting system compared to leadership and performance evaluation factors. This study is expected to contribute to government agencies in improving the quality of performance management and public accountability.*

*Keywords: Leadership Style, Regulatory Compliance, Human Resource Quality, Performance-Based Budgeting, Performance Evaluation, Performance Accountability.*

### ABSTRAK

6  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kualitas sumber daya manusia, anggaran berbasis kinerja, dan evaluasi kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, melalui penyebaran kuesioner kepada 96 pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai responden. Teknik analisis data yang diterapkan yaitu Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sebaliknya, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, kualitas sumber daya manusia, serta anggaran berbasis kinerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan akuntabilitas kinerja lebih dipengaruhi oleh kepatuhan terhadap regulasi, kompetensi aparatur, dan penerapan sistem penganggaran berbasis kinerja dibandingkan dengan aspek kepemimpinan dan evaluasi kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan mutu pengelolaan kinerja dan akuntabilitas kepada publik

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Ketaatan Peraturan, Kualitas SDM, Anggaran Berbasis Kinerja, Evaluasi Kinerja, Akuntabilitas Kinerja.

#### Corresponding Author:

Name of Corresponding Author,  
Universitas Sains dan Teknologi Komputer  
Jl. Majapahit No. 605 Semarang  
Email: [join@stekom.ac.id](mailto:join@stekom.ac.id)



## 1. PENDAHULUAN (INTRODUCTION)

Pelaksanaan pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 ditujukan untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang demokratis, terbuka, desentralistis, serta terbebas dari praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). (Ahyaruddin, 2017). Prinsip-prinsip tersebut selanjutnya dijabarkan melalui berbagai peraturan undang-undang sebagai bentuk implementasi nilai-nilai konstitusional dalam sistem pemerintahan Indonesia (Jannah, 2025). Dalam konteks otonomi daerah, pemerintah daerah diharapkan mampu meningkatkan mutu pelayanan publik serta menyampaikan pertanggungjawaban atas setiap kebijakan dan pemanfaatan sumber daya secara transparan kepada masyarakat. (Depari, 2021). Akuntabilitas kinerja merupakan komponen penting dalam penerapan *good governance*, karena menunjukkan sejauh mana instansi pemerintah mampu merealisasikan tujuan dan target yang telah direncanakan dengan cara yang efektif serta efisien.

Peningkatan akuntabilitas kinerja dilaksanakan melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang pelaksanaannya berlandaskan pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 (Sail, 2022). Sistem tersebut menyatukan tahapan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pelaporan, hingga evaluasi kinerja ke dalam satu kerangka manajemen yang terpadu dan menyeluruh. Di samping itu, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 beserta pedoman Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) menekankan urgensi penyusunan laporan kinerja yang terstruktur, terbuka, serta dapat dipertanggungjawabkan secara jelas (LAN BPKP, 2004). Melalui mekanisme tersebut, setiap instansi pemerintah diwajibkan menyampaikan capaian kinerja kepada para pemangku kepentingan sebagai bentuk pertanggungjawaban publik.

Tabel 1. 1 Score Evaluasi Kinerja Kota Pekanbaru

No	NAMA OPD	NILAI
1.	Sekretariat Daerah	72.10 (BB)

No	NAMA OPD	NILAI
2.	Sekretariat Dprd	60.01 (B)
3.	Inspektorat Daerah	78.54 (BB)
4.	Dinas Pendidikan	64.35 (B)
5.	Dinas Kesehatan	61.65 (B)
6.	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	67.23 (B)
7.	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman	70.65 (BB)
8.	Satuan Polisi Pamong Praja	63.51 (B)
9.	Dinas Sosial	62.55 (B)
10.	Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan	71.29 (BB)
11.	Dinas Tenaga Kerja	71.25 (BB)
12.	Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	61.50 (B)
13.	Dinas Ketahanan Pangan	61.35 (B)
14.	Dinas Pertanahan	69.30 (B)
15.	Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan	52.80 (CC)
16.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	74.70 (BB)
17.	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	71.55 (BB)
18.	Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana	60.03 (B)
19.	Dinas Perhubungan	43.65 (C)
20.	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu	72.22 (BB)
21.	Dinas Kepemudaan Dan Olahraga	67.63 (B)
22.	Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata	70.95 (BB)
23.	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	73.22 (BB)
24.	Dinas Pertanian Dan Perikanan	69.62 (B)
25.	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	42.60 (C)
25.	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	71.12 (BB)
26.	Badan Penelitian Dan Pengembangan	61.50 (B)
27.	Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah	70.50 (BB)
28.	Badan Pendapatan Daerah	75.52 (BB)
29.	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	61.50 (B)
30.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	73.45 (BB)
31.	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian	61.34 (B)
32.	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah	64.52 (B)
33.	Kecamatan Marpoyan Damai	66.84 (B)
34.	Kecamatan Payung Sekaki	61.25 (B)
35.	Kecamatan Rumbai Barat	60.56 (B)
36.	Kecamatan Rumbai	65.61 (B)

No	NAMA OPD	NILAI
37.	Kecamatan Tenayan Raya	61.06 (B)
38.	Kecamatan Lima Puluh	62.55 (B)
39.	Kecamatan Pekanbaru Kota	54.75 (CC)
40.	Kecamatan Senapelan	61.17 (B)
41.	Kecamatan Sukajadi	60.45 (B)
42.	Kecamatan Sail	60.45 (B)
43.	Kecamatan Kulim	61.01 (B)
44.	Kecamatan Bina Widya	61.52 (B)
45.	Kecamatan Tuah Madani	45.15 (C)
46.	Kecamatan Rumbai Timur	61.80 (B)
48	Kecamatan Bukit Raya	65.70 (B)

Namun demikian, implementasi SAKIP Pada level pemerintah daerah, pelaksanaannya masih dihadapkan pada beragam kendala dan permasalahan. Data evaluasi kinerja Pemerintah Kota Pekanbaru tahun 2024 menunjukkan adanya variasi capaian nilai antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD), di mana sebagian besar memperoleh predikat Baik (B) dan Sangat Baik (BB), namun masih terdapat OPD dengan nilai C dan CC. Disparitas tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam aspek perencanaan, penganggaran, koordinasi, serta evaluasi kinerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya identifikasi Berbagai determinan yang berperan dalam memengaruhi tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara lebih komprehensif.

Secara empiris, akuntabilitas kinerja disebabkan oleh beberapa permasalahan. Gaya kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada hasil terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Aziz et al., 2015; Alam et al., 2019). Ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan juga berimplikasi terhadap mutu laporan pertanggungjawaban serta tingkat akuntabilitas instansi pemerintah (Hidayat, 2023; Hasan, 2022). Meskipun demikian terdapat temuan yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Fachruzzaman, 2025). Selain itu, kualitas sumber daya manusia menjadi masalah utama dalam mendukung berjalannya sistem akuntabilitas (Animah, 2020). Terdapat beberapa penelitian menunjukan hasil yang berbeda, berdasarkan dari penelitian (Noman, 2025) dan (Rahma, 2023) yang mengungkapkan bahwa Kualitas SDM ditemukan memberikan dampak terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan. Begitu juga dengan penelitian (Ramadhania and Novianty, 2020) yang menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Saharani and Suharni, 2023) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini diartikan bahwa permasalahan sumber daya manusia tidak hanya terletak pada jumlah, tetapi juga pada kompetensi dan kesesuaian tugas.

Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, penerapan anggaran berbasis kinerja diyakini mampu meningkatkan transparansi dan efektivitas penggunaan anggaran karena mengaitkan alokasi dana dengan capaian output dan outcome (Fadjar, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Bachtiar, 2022) menyatakan bahwa pelaksanaan anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi. Namun demikian, beberapa penelitian lain menemukan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja belum sepenuhnya mampu meningkatkan akuntabilitas kinerja secara optimal. Seperti pada penelitian yang

dilakukan (Putri, 2024) menunjukkan bahwa Penganggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi memiliki cakupan yang lebih luas karena mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan serta hasil dari program pembangunan. Berbeda dengan monitoring, evaluasi dilakukan pada waktu-waktu tertentu, seperti pada tahap awal (pra-evaluasi), di tengah proses (evaluasi tengah), dan di akhir kegiatan (evaluasi akhir) Tujuan utama evaluasi adalah untuk memastikan efektivitas dan efisiensi hasil yang dicapai. Proses pengukuran dalam evaluasi dilakukan dengan membandingkan standar yang ditetapkan dengan hasil yang diperoleh, yakni membandingkan rencana dengan realisasi (Rezeki, 2022). Penelitian yang dilakukan (Adam, 2022) Evaluasi kinerja memberikan pengaruh yang positif terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Luwu Timur. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irlani, 2021) ditemukan bahwa evaluasi kinerja tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara parsial.

## 2. METODE (METHOD)

Bagian metode penelitian menjelaskan secara rinci bagaimana penelitian dilakukan, sehingga memungkinkan pembaca memahami dan mereplikasi prosesnya. Penjelasan harus ditulis secara sistematis, logis, dan sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan, baik kuantitatif maupun kualitatif. Penulis perlu menyebutkan jenis pendekatan yang digunakan, seperti kuantitatif, kualitatif, atau metode campuran, disesuaikan dengan tujuan dan sifat masalah penelitian. Untuk penelitian kuantitatif, bagian ini umumnya mencakup uraian tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan, seperti regresi, uji validitas dan reliabilitas, atau analisis statistik lainnya. Untuk penelitian kualitatif, metode dituliskan dengan menjelaskan konteks penelitian, pemilihan informan, teknik pengumpulan data (misalnya observasi, wawancara, dokumentasi), serta teknik analisis data (seperti analisis tematik, analisis isi, atau pendekatan grounded theory). Penulis juga sebaiknya menjelaskan keabsahan data, seperti kredibilitas, transferabilitas, dan triangulasi. Penting untuk menyebutkan lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian jika relevan, serta alasan pemilihan lokasi atau subjek. Seluruh informasi dalam bagian ini ditulis secara ringkas namun informatif agar pembaca memperoleh gambaran jelas mengenai bagaimana penelitian dijalankan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN (RESULT DAN ANALISIS)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan, kualitas sumber daya manusia, dan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian dilakukan pada 96 responden yang merupakan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).

### 1. Analisis Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pejabat eselon IV, eselon III, dan eselon II pada OPD Provinsi Riau dengan total responden 110 pegawai melalui penyebaran kuesioner. Total kuesioner yang telah disebar oleh peneliti sebanyak 110 kuesioner, namun kuesioner yang kembali hanya sebanyak 96. Rincian profil responden berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner yang disebar	110
Kuesioner yang tidak kembali	14
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Kuesioner yang dapat diolah	96

Dari 110 kuesioner yang disebar, terdapat 14 kuesioner yang tidak kembali. Hal ini terjadi karena kuesioner tidak kunjung selesai diisi oleh responden dalam kurun waktu 2 minggu (14 hari) sejak kuesioner dibagikan. Sehingga peneliti hanya mengolah kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 96 data.

22  
Tabel 2. Profil Demografi Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
1. Laki-laki	58	70%
2. Perempuan	38	30%
Usia		
1. <30 Th	20	20,83%
2. 31-40 Th	58	60,42%
3. >50 Th	18	18,75%
Pendidikan		
1. SMA	0	0
2. D3	0	0
3. S1	42	43,75%
4. S2	54	56,25%
5. S3	0	0
Jabatan		
1. Eselon I	2	2,08%
2. Eselon II	18	18,75%
3. Eselon III	15	15,63%
4. Eselon IV	61	63,54%
Lama Bekerja		
1. <5 Th	25	26,04%
2. 5-10 Th	30	31,25%
3. >15 Th	41	42,71%

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 96 responden, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (70%), sedangkan perempuan sebanyak 38 orang (30%). Ditinjau dari aspek usia, sebagian besar responden berada pada rentang 31–40 tahun yaitu sebanyak 58 orang (60,42%), kemudian diikuti oleh responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 20 orang (20,83%) dan berusia di atas 50 tahun sebanyak 18 orang (18,75%). Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, responden didominasi oleh lulusan Strata 2 (S2) sebanyak 54 orang (56,25%) dan Strata 1 (S1) sebanyak 42 orang (43,75%), serta tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan SMA, D3, maupun S3. Dari sisi jabatan, sebagian besar responden menempati posisi Eselon IV sebanyak 61 orang (63,54%), diikuti Eselon II sebanyak 18 orang (18,75%), Eselon III sebanyak 15 orang (15,63%), dan Eselon I sebanyak 2 orang (2,08%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, responden dengan pengalaman lebih dari 15 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu 41 orang (42,71%), diikuti masa kerja 5–10 tahun sebanyak 30 orang (31,25%) dan kurang dari 5 tahun sebanyak 25 orang (26,04%). Secara keseluruhan, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh pegawai usia produktif dengan tingkat pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan dan akurat terkait akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

## 2. Hasil Analisis Data

Pada subbab ini dibahas hasil analisis data yang meliputi statistik deskriptif, pengujian model pengukuran (outer model), pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian model struktural (inner model), serta pengujian hipotesis. Analisis dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi WarpPLS 7.0.

## 3. Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian outer model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan konstruk laten serta menilai kualitas pengukuran melalui uji validitas dan reliabilitas. Evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai loading factor, Average Variance Extracted (AVE), dan Composite Reliability. Selain

itu, nilai R-square pada variabel laten endogen digunakan untuk menilai kekuatan prediksi model struktural, dengan interpretasi yang serupa dengan analisis regresi.

### 3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur (Indrihapsari, 2023). Dalam penelitian ini, validitas diuji melalui dua pendekatan, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

#### a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai loading factor, yaitu korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor  $> 0,70$  dan P-value  $< 0,05$ . Namun, menurut Sholihin dan Ratmono (2013), dalam penelitian yang menggunakan kuesioner yang baru dikembangkan, nilai loading factor antara 0,40–0,70 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan, sepanjang nilai AVE  $\geq 0,50$  dan Composite Reliability  $\geq 0,70$ . Sementara itu, indikator dengan loading factor  $< 0,40$  harus dihapus dari model, terutama jika penghapusannya dapat meningkatkan nilai AVE dan Composite Reliability di atas batas minimum yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, batas minimum yang digunakan adalah AVE sebesar 0,50 dan Composite Reliability sebesar 0,70. Berikut disajikan hasil output combined loading dan cross-loading sebagai dasar evaluasi validitas konvergen dan diskriminan.

Tabel 3. Nilai Loading Factor

No.	Pertanyaan	Nilai Loading Factor	Status
1.	X1.1	(0.677)	Valid
2.	X1.2	(0.806)	Valid
3.	X1.3	(0.832)	Valid
4.	X1.4	(0.791)	Valid
5.	X1.5	(0.703)	Valid
6.	X2.1	(0.577)	Valid
7.	X2.2	(0.587)	Valid
8.	X2.3	(0.579)	Valid
9.	X2.4	(0.700)	Valid
10.	X2.5	(0.722)	Valid
11.	X3.1	(0.530)	valid
12.	X3.2	(0.795)	Valid
13.	X3.3	(0.753)	Valid
14.	X3.4	(0.817)	Valid
15.	X3.5	(0.787)	Valid
16.	X4.1	(0.726)	valid
17.	X4.2	(0.739)	valid
18.	X4.3	(0.841)	Valid
19.	X4.4	(0.806)	Valid
20.	X4.5	(0.734)	Valid
21.	X5.1	(0.824)	valid
22.	X5.2	(0.785)	Valid
23.	X5.3	(0.752)	Valid
24.	X5.4	(0.695)	Valid
25.	Y1	(0.728)	Valid
26.	Y2	(0.752)	Valid
27.	Y3	(0.804)	valid
28.	Y4	(0.748)	Valid
29.	Y5	(0.697)	valid

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

- b. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian, baik pada variabel X1, X2, X3, X4, X5, maupun variabel Y, memiliki nilai loading factor yang berada di atas batas minimum 0,50. Nilai loading factor tertinggi terdapat pada indikator X4.3 sebesar 0,841, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X3.1 sebesar 0,530, namun masih memenuhi kriteria validitas konvergen. Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 4. Correlations among Latent Variabel**

	X1	X2	X3	X4	X5	Y
Gaya Kepemimpinan	(0.764)	0.436	0.193	0.153	0.092	0.200
Ketaatan Pada Peraturan Perundangan	0.436	(0.636)	0.031	0.167	0.142	0.332
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.193	0.031	(0.744)	0.425	0.268	0.103
Anggaran Berbasis Kinerja	0.153	0.167	0.425	(0.771)	0.356	0.281
Evaluasi Kinerja	0.092	0.142	0.268	0.356	(0.765)	0.413
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	0.200	0.332	0.103	0.281	0.413	(0.746)

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan, nilai square root AVE masing-masing konstruk adalah Gaya Kepemimpinan (0,764), Ketaatan pada Peraturan Perundangan (0,636), Kualitas SDM (0,744), Anggaran Berbasis Kinerja (0,771), Evaluasi Kinerja (0,765), dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (0,746). Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya, sehingga menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan indikatornya sendiri dibandingkan indikator konstruk lain. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan tidak terdapat masalah tumpang tindih antar variabel, sehingga layak untuk dilanjutkan ke pengujian model struktural.

#### c. Uji Validitas Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dalam penelitian ini reliabilitas konstruk akan diukur menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0.7 – 0.9 (Solihin and Ratmono, 2020).

**Tabel 5. Latent Variabel Coefficient**

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.875	0.820	> 0.7	Reliabel
Ketaatan Pada Peraturan Perundangan	0.771	0.629	> 0.7	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia	0.859	0.792	> 0.7	Reliabel
Anggaran Berbasis Kinerja	0.879	0.828	> 0.7	Reliabel
Evaluasi Kinerja	0.849	0.763	> 0.7	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	0.863	0.801	> 0.7	Reliabel

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan table di atas hasil menunjukkan *composite reliability* yang memuaskan dari masing-masing konstruk, yang fdimana menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,70 sehingga memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel Gaya Kepemimpinan, Kualitas

Sumber Daya Manusia, Anggaran Berbasis Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah juga memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang baik. Sementara itu, variabel Ketaatan Pada Peraturan Perundangan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,629, yang berada sedikit di bawah batas 0,70. Namun demikian, nilai Composite Reliability sebesar 0,771 telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dalam pendekatan PLS-SEM, Composite Reliability dianggap lebih representatif dalam mengukur konsistensi internal konstruk dibandingkan Cronbach's Alpha. Oleh karena itu, variabel Ketaatan Pada Peraturan Perundangan tetap dinyatakan reliabel. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *model fit* ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data. Pada uji kecocokan model (*model fit*) ini, terdapat 3 indeks pengujian yaitu *average path coefficient* (APC), *average R-squared* (ARS), dan *average variance factor* (AVIF) dengan kriteria APC dan ARS diterima dengan syarat  $p \text{ value} < 0.1$  dan  $AVIF < 5$ .

Tabel 1. Model Fit Indices

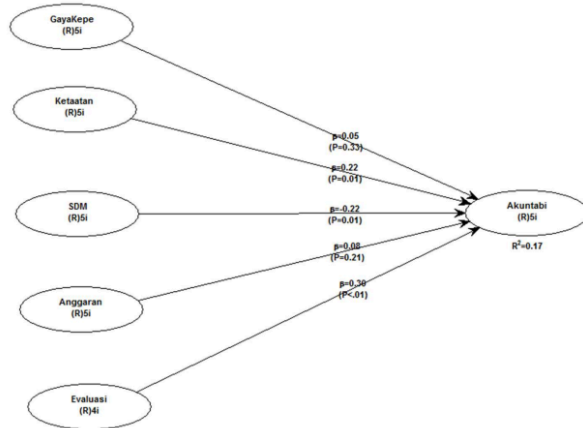
	Indeks	P value
APC	0.173	< 0.001
ARS	0.169	< 0.001
AVIF	1.125	< 0.005

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

Hasil output di atas menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0.272 dengan nilai  $p \text{ value} < 0.001$ . Sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0.698 dengan  $p \text{ value} < 0.001$ . P value kedua indeks menunjukkan hasil dibawah 0.1 yang berarti diterima karena indeks  $< 5$  dan ideal karena  $< 3.3$  maka model tidak mengandung multikolinearitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sudah fit dengan data sehingga dapat melanjutkan pengujian berikutnya. Dari hasil tersebut, model penelitian ini dapat memenuhi kriteria dan bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap dependen.

3.2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan variabel independen dan variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) atas model yang telah dibuat (Indrihapsari, 2023). Program WarpPLS 7.0 dapat secara simultan menguji model struktural yang kompleks, sehingga dapat diketahui hasil analisis jalur dalam satu kali analisis regresi. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian dibandingkan dengan hipotesis penelitian.



(Sumber: diolah peneliti, 2026)

Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian nilai *path coefficient*, diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,05 dengan nilai  $p = 0,33$ , yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau. Ketaatan pada peraturan perundangan memiliki nilai koefisien sebesar 0,22 dengan nilai  $p = 0,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau.

Selanjutnya, sumber daya manusia (SDM) memiliki nilai koefisien sebesar  $-0,22$  dengan nilai  $p = 0,01$ , yang menunjukkan bahwa SDM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau. Anggaran memiliki nilai koefisien sebesar  $-0,08$  dengan nilai  $p = 0,21$ , yang berarti anggaran berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau. Sementara itu, evaluasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,30 dengan nilai  $p = 0,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsi Riau. persamaan Structural Equation Model (SEM) Berdasarkan gambar model struktural, persamaan SEM dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\eta = 0.05\xi_1 + 0.22\xi_2 + 0.22\xi_3 + 0.08\xi_4 + 0.30\xi_5$$

Tabel 7. Hasil Output R-squared

	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
R-squared	0.169
Adj. R-squared	0.123

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai R-square sebesar 0,169 dan Adjusted R-square sebesar 0,123 pada variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Nilai R-square menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan 16,9% variasi akuntabilitas kinerja, sedangkan 83,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel, kemampuan penjelasan model menjadi 12,3%.

Meskipun nilai tersebut tergolong rendah, hal ini tidak serta-merta menunjukkan kelemahan model penelitian. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan konsep yang kompleks dan multidimensional, sehingga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi yang belum seluruhnya dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian tetap memberikan gambaran yang relevan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja.

### 3.3. Pengembangan Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran dugaan awal penelitian atau hipotesis. Hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficient* dan tingkat signifikansinya. Tingkat signifikansi atau *p value* dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05 atau 5%. Pengujian seluruh hipotesis akan dianalisis berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengolahan data pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	Path Coefficient	P Value	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan → Akuntabilitas	0.045	0.328	Tidak Signifikan (Ditolak)
H2	Ketaatan Pada Peraturan Perundangan → Akuntabilitas	0.216	0.013	Signifikan (Diterima)
H3	Sumber Daya Manusia → Akuntabilitas	-0.222	0.011	Signifikan (Diterima)
H4	Anggaran Berbasis Kinerja → Akuntabilitas	0.083	0.205	Tidak Signifikan (Ditolak)
H5	Evaluasi Kinerja → Akuntabilitas	0.297	0.001	Signifikan (Diterima)

(Sumber: diolah peneliti, 2026)

### 3.4. Pembahasan Hipotesis Penelitian

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Nilai path coefficient sebesar 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,328 ( $>0,05$ ) mengindikasikan bahwa hipotesis ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa variasi gaya kepemimpinan pimpinan belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah cenderung lebih ditentukan oleh sistem, prosedur, dan mekanisme kerja formal yang telah ditetapkan dibandingkan oleh karakteristik personal pimpinan. Jika dikaitkan dengan Teori Institusional, organisasi sektor publik beroperasi di bawah tekanan regulatif dan normatif sehingga lebih menekankan kepatuhan terhadap aturan untuk memperoleh legitimasi (Scott, 1987). Hasil ini sejalan dengan penelitian Kamalia dan Firmansyah (2024) serta Pitaloka (2020), namun berbeda dengan Marlina (2022) yang menemukan pengaruh signifikan.

#### 2. Pengaruh Ketaatan Pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja, dengan nilai path coefficient 0,216 dan signifikansi 0,013 ( $<0,05$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat kepatuhan aparatur terhadap regulasi, semakin baik akuntabilitas kinerja yang dihasilkan. Kepatuhan memberikan landasan hukum, standar kerja, dan pedoman pelaporan yang jelas sehingga proses pertanggungjawaban berjalan terstruktur dan konsisten. Dalam perspektif Teori Institusional, temuan ini mencerminkan adanya tekanan koersif (coercive isomorphism), di mana regulasi pemerintah mendorong instansi untuk menyesuaikan diri dengan sistem akuntabilitas yang berlaku (Maqdllyan, 2022). Hasil ini konsisten dengan penelitian Fitriani (2022), Alam, Said dan Abd Aziz (2019), serta Perwirasari (2022), meskipun berbeda dengan Rayman et al. (2024) yang menemukan pengaruh tidak signifikan.

#### 3. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dengan nilai path coefficient  $-0,222$  dan signifikansi 0,011 ( $<0,05$ ). Meskipun signifikan, arah pengaruhnya negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan sumber daya manusia yang tidak diimbangi dengan kompetensi dan pemahaman sistem akuntabilitas dapat berdampak pada penurunan kualitas pertanggungjawaban kinerja. Dalam perspektif Teori Institusional, fenomena ini dapat dijelaskan melalui konsep decoupling, yaitu ketidaksinkronan antara struktur formal dan praktik nyata (Scott, 1987). Aparatur mungkin telah mengikuti prosedur administratif, tetapi belum sepenuhnya menginternalisasi substansi akuntabilitas sebagai budaya kerja. Temuan ini sejalan dengan Saharani dan Suharni (2023), Fuliandira (2024), serta Saputra (2022), namun berbeda dengan Ramadhania dan Novianty (2020) yang menemukan pengaruh positif.

#### 4. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja, dengan nilai path coefficient 0,083 dan signifikansi 0,205 ( $>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja belum menjadi instrumen efektif dalam meningkatkan akuntabilitas. Secara konseptual, sistem ini dirancang untuk mengaitkan alokasi anggaran dengan capaian kinerja, namun dalam praktiknya masih cenderung bersifat administratif dan berorientasi pada penyerapan anggaran. Dalam kerangka Teori Institusional, kondisi ini mencerminkan ceremonial compliance, di mana kebijakan diadopsi untuk memenuhi tuntutan regulatif tanpa implementasi substantif (Scott, 1987). Hasil ini sejalan dengan Irlani (2021), Haykal et al. (2024), dan Safriansyah (2019), namun berbeda dengan Boimau (2022) serta Israr dan Syofyan (2022) yang menemukan pengaruh signifikan.

#### 5. Pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan nilai path coefficient sebesar 0,297 dan tingkat signifikansi 0,001 ( $<0,05$ ), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja yang sistematis, terukur, dan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas pertanggungjawaban kinerja, karena instansi dapat menilai capaian target, mengidentifikasi hambatan, serta

memastikan kesesuaian antara perencanaan dan realisasi program. Indikator kuesioner juga menunjukkan bahwa hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan dan pengambilan keputusan, sehingga mendorong transparansi dan tanggung jawab aparatur. Jika dikaitkan dengan Teori Institusional, temuan ini mencerminkan adanya isomorfisme normatif, yaitu dorongan profesionalisme dan standar administrasi publik yang menempatkan evaluasi kinerja sebagai praktik yang sah dan wajib diterapkan dalam organisasi sektor publik (Scott, 1987). Dalam konteks reformasi birokrasi, evaluasi kinerja telah terlembaga sebagai mekanisme pembelajaran dan perbaikan berkelanjutan, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan legitimasi dan akuntabilitas instansi pemerintah; hasil ini sejalan dengan penelitian Bachtiar (2022), Adam (2022), dan Risqilah (2023), meskipun berbeda dengan Hidayat (2023) yang menemukan pengaruh tidak signifikan

#### 4. KESIMPULAN (DISCUSSION/CONCLUSION)

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, variasi gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja lebih dipengaruhi oleh sistem dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dibandingkan dengan karakteristik kepemimpinan individu.
2. Ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Dengan demikian, kepatuhan aparatur terhadap peraturan yang berlaku memberikan arahan dan standar yang jelas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, sehingga mampu mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas aparatur memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja. Meskipun arah pengaruhnya bersifat negatif, temuan ini mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan aparatur agar mampu melaksanakan tugas dan pelaporan kinerja secara optimal.
4. Anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja belum sepenuhnya menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja, karena penganggaran masih cenderung berorientasi pada aspek administratif dan belum sepenuhnya dikaitkan dengan capaian kinerja yang terukur.
5. Evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan mampu meningkatkan pertanggungjawaban dan transparansi kinerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

#### DAFTAR PUSTAKA (REFERENCES)

- Adam, S.S.O.A.R. (2022) 'Pengaruh Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, Dan Capaian Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja', *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), pp. 1086 – 1098.
- AFNI, N.H. (2021) 'ANALISIS AKUNTABILITAS KINERJA DINAS KEBUDAYAAN DANPARIWISATA KOTA PEKANBARU'.
- Ahyaruddin, M.A.R. (2017) 'Akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah: semu atau nyata?', *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 12(2), pp. 105–117. Available at: <https://doi.org/10.20885/jaai.vol21.iss2.art3>.
- Aldi Putra, M., Taufik, T. and Aunnurrafiq, A. (2024) 'Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Pekanbaru', *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 4(1), pp. 31–41. Available at: <https://doi.org/10.56870/ambitek.v4i1.103>.

Animah, dkk (2020) '93-Article Text-354-1-10-20201031'.

Bachtiar (2022) 'Pengaruh Pelaksanaan Anggaran Dan Evaluasi Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Berau', pp. 1–30.

Bond, C. (2015) 'Leadership styles', *Leadership in Sport*, (March 2014), pp. 34–47. Available at: <https://doi.org/10.1108/01437730510575570>.

Danim, S. (2012) *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Depari, R.P. (2021) 'Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, komitmen organisasi, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja pada organisasi perangkat daerah (OPD) kota pekanbaru', *Skripsi, UIN Suska Riau*, pp. 1–131. Available at: <http://repository.uin-suska.ac.id/52175/>.

Dewata, E., et al. (2020) 'Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah', *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 8(3), pp. 541–550.

Dewi, S.R. (2018) 'Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengendalian Intern, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan', *Skripsi* [Preprint].

Fachruzzaman, R.U.S. (2025) 'Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Kajian terhadap Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah, Kecukupan Pengungkapan, Ketaatan Peraturan Perundangan, dan Efektivitas Pengendalian Intern', pp. 52–64.

Fadjar, M. (2021) 'PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA, EVALUASI KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA INSPEKTORAT KABUPATEN PESAWARAN', 2, pp. 306–312.

Hasan, A.S.Y.M.B.M.A. (2022) 'DETERMINAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH', 07(September), pp. 151–162.

Hidayat, M.T. (2023) 'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN : LITERATUR REVIEW', pp. 1336–1347.

Indriharsari, A. (2023) 'Pengaruh Kemanfaatan, kemudahan, dan Keamanan Terhadap Minat Menggunakan Aplikasi Pembayaran E-Wallet Dana : Studi Empiris Pada Masyarakat Kota Semarang'.

Irlani, R. (2021) 'Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Kalimantan Barat'.

Jannah, G.R. (2025) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pemerintahan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (Bpkad) Kota Pekanbaru', p. 2025.

LAN BPKP (2004) 'Akuntabilitas dan Good Governance Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah', in *Modul 1*. Jakarta.

Lumenta, A.L., Morasa, J. and Mawikere, L. (2016) 'Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Kabupaten Minahasa Selatan)', *Jurnal EMBA*, 4(3), pp. 135–146.

Maqdllyan, R. (2022) 'Determinan Implementasi Akuntansi Akruwal Terhadap Akuntabilitas Sektor Publik :

- Pendekatan Teori Institusional', *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3), pp. 198–203. Available at: <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.218>.
- Nadila, Z.M.A.A.A. (2021) 'Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam Perspektif Teori Institusional: Sebuah Pendekatan Penelitian Campuran', *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(2), pp. 214–223. Available at: <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i2.2559>.
- Nasution, M.Y. (2024) 'PENGARUH INTEGRITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung)', *Ayau*, 15(1), pp. 37–48.
- Noman, M.I.P.Y.S.S.Y. (2025) 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di BPKAD Kabupaten Deiyai', 1(2), pp. 407–413.
- Perwirasari, F.B. putri (2022) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (Akip)', *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Teknologi Informasi Akuntansi*, 2(2), pp. 413–424. Available at: <https://doi.org/10.36085/jakta.v2i2.1999>.
- Puspita, F. et al. (2024) 'Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Dan Kualitas Sdm Terhadap Akuntabilitas Kinerja', 7(November).
- Putri, A.S. (2024) 'Determinan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai pemoderasi', 6(2020), pp. 491–503.
- Rahardjo, M.D. (1942) *Intelektual intelegensia dan perilaku politik bangsa: risalah cendekiawan muslim*. Bandung: Mizan, 1993.
- Rahma, K.A.P.H.F. (2023) 'PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Cimahi) Annisa Putri Kharisma', (1), pp. 19–28.
- Ramadhania, S. and Novianty, I. (2020) 'Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah', pp. 26–27.
- Rezeki, T.R. (2022) 'Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Dan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bogor', *Jurnal Akuntansi Sektor Publik*, pp. 1–94.
- Risqilah, M. (2023) 'Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Kabupaten Pekalongan 2019-2020'.
- Saharani, R.P. and Suharni, S. (2023) 'Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Transparansi, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah', *JAMER: Jurnal Akuntansi Merdeka*, 4(1), pp. 66–74. Available at: <https://doi.org/10.33319/jamer.v4i1.101>.
- Sail, L. kecamatan sail (2022) *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)-Kecamatan Sail Tahun 2022*.
- Scott, W.R. (1987) 'The Adolescence of Institutional Theory', *Administrative Science Quarterly*, 32(4), p. 493. Available at: <https://doi.org/10.2307/2392880>.
- Solihin, M. and Ratmono, D. (2020) *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0: Untuk Hubungan Nonliner Dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Edisi 2. Edited by ANDI. Yogyakarta.



# ARTIKEL CITRA

## ORIGINALITY REPORT

<b>19%</b> SIMILARITY INDEX	<b>7%</b> INTERNET SOURCES	<b>3%</b> PUBLICATIONS	<b>17%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	-------------------------------	---------------------------	------------------------------

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to Sultan Agung Islamic University</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Tadulako</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Riau</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universitas Katolik Widya Mandala</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to IAIN Purwokerto</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to President University</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universitas Djuanda</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>journal.stekom.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>Submitted to Universitas Negeri Jakarta</b> Student Paper	<b>&lt;1%</b>

12	Internet Source	<1 %
13	Submitted to Badan PPSDM Kesehatan Kementerian Kesehatan Student Paper	<1 %
14	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Semarang Student Paper	<1 %
15	id.scribd.com Internet Source	<1 %
16	Riwanda Riwanda, Imam Syafi'i, Sestini Sestini, Muh fadhli Febrian, Renaldi Renaldi. "Pengaruh Pelayanan Dan Kualitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Toko Cahaya Cosmetic Kota Palopo", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1 %
17	123dok.com Internet Source	<1 %
18	id.123dok.com Internet Source	<1 %
19	jurnal.unimor.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	<1 %
22	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
23	journal.umy.ac.id Internet Source	<1 %

24	<a href="http://jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id">jurnalambitek.stie-mahaputra-riau.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://stiemuttaqien.ac.id">stiemuttaqien.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1 %
27	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	<1 %
28	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	<1 %
29	Reny Refitaningsih Peby Ria, Lalu Setia Yuda. "Efek Chat Generative Pre-training Transformer terhadap Kemampuan Berpikir Kritis dan Computational Thinking Mahasiswa dalam Penulisan Karya Ilmiah di Era Revolusi Industri 5.0", UPGRADE : Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi, 2025 Publication	<1 %
30	Submitted to Universitas Dian Nuswantoro Student Paper	<1 %
31	<a href="http://www.scilit.net">www.scilit.net</a> Internet Source	<1 %
32	Submitted to Iain Palopo Student Paper	<1 %
33	Submitted to Politeknik STMI Jakarta Student Paper	<1 %
34	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta Student Paper	<1 %
35	<a href="http://de.scribd.com">de.scribd.com</a> Internet Source	<1 %

36 inobis.org <1 %  
Internet Source

---

37 ppid.kotabogor.go.id <1 %  
Internet Source

---

38 Umar Yeni Suyanto, Ika Purwanti, Muhammad Dzikri Abadi, Agung Hirmantono, Mokhtar Sayyid. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2020 <1 %  
Publication

---

39 jurnal.untan.ac.id <1 %  
Internet Source

---

40 repository.usd.ac.id <1 %  
Internet Source

---

41 e-archivo.uc3m.es <1 %  
Internet Source

---

42 journal.wima.ac.id <1 %  
Internet Source

---

43 Submitted to unimal <1 %  
Student Paper

---

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On