

Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Desa Se-Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa)

Remilla Sitohang

Program Studi Akuntansi, Universitas Samudra

Abstract. *This study aims to examine the Influence of Accountability, Transparency, and Human Resource Quality on Employee Performance (A Study in the Villages of Langsa Lama Sub-District, Langsa City). The sample selection in this research utilized purposive sampling, with a total of 75 respondents. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires. The obtained data were analyzed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) program. The analytical methods employed in this study included validity testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The research results indicate that accountability significantly influences employee performance, as evidenced by the t-sig value of $0.000 < 0.05$. Transparency does not have a significant impact on employee performance, with a t-sig value of $0.130 > 0.05$. Human Resource Quality significantly affects employee performance, as indicated by the t-sig value of $0.007 < 0.05$. Simultaneously, accountability, transparency, and human resource quality collectively have a significant influence on employee performance, as demonstrated by the results of the F-test with a significance value of $0.000 < 0.05$.*

Keywords: *Accountability, Transparency, Human Resource Quality.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Desa Se-Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa). Seleksi sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 75. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan uji validitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, transparansi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-sig sebesar $0,130 > 0,05$. Kualitas Sumber Daya Manusia juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari nilai t-sig sebesar $0,007 < 0,05$. Selain itu, akuntabilitas, transparansi, dan kualitas sumber daya manusia secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang diperoleh dari hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Akuntabilitas, Transparansi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Indonesia, sebagai negara demokrasi, mengalami perkembangan terus-menerus dalam kehidupan warganya, sementara organisasi sektor publik semakin mendapat tekanan untuk terus memperbaiki kinerjanya. Gambaran mengenai pencapaian sasaran

Received September 30, 2023; Revised Oktober 30, 2023; Accepted November 26, 2023

* Remilla Sitohang.

atau tujuan lembaga negara menjadi sebuah klasifikasi dari visi, tujuan, dan strategi lembaga negara, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dan kegagalan dalam menerapkan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan. Ini mencakup pemahaman terhadap kemampuan lembaga negara berdasarkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Lembaga Negara. Tuntutan akan kemampuan yang baik muncul hampir di semua rezim, sejalan dengan perancangan kemandirian daerah dan penetapan peraturan perundang-undangan terkait manajemen pemerintahan (Yuliana, 2022). Pentingnya kinerja pemerintahan daerah juga diungkapkan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, yang menegaskan perlunya peningkatan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan mencakup hubungan antara pemerintah pusat dan daerah, potensi serta keanekaragaman daerah, dan peluang serta tantangan dalam persaingan global, yang semuanya merupakan bagian integral dari sistem penyelenggaraan pemerintahan negara. Dengan menerapkan transparansi secara efektif dan jelas, hal ini akan memberikan pemahaman langsung kepada masyarakat dan pengawasan yang lebih efisien. Seperti halnya akuntabilitas, transparansi juga sangat berhubungan dengan kinerja, dan tanpa keterbukaan, kinerja pemerintah tidak dapat berjalan dengan optimal. Dalam kasus yang serupa dengan penelitian sebelumnya, terjadi peristiwa di salah satu desa di Kecamatan Langsa Lama yang melibatkan penyelewengan dana desa sebesar 100 juta rupiah. Setelah warga melakukan pemantauan dan pengawasan atas dugaan masalah tersebut melalui lembaga Tuha Peut setempat dan pihak kecamatan Langsa Lama, terungkap bahwa terjadi kesalahan dalam penerimaan dana Bantuan Uang Muka Gampong (BUMG) sebesar Rp 100 juta dari pemerintah gampong. Dana tersebut disalurkan melalui rekening pribadi tanpa berkoordinasi dengan Tuha Peut dan kemudian dipinjamkan kepada keuchik tanpa mengikuti mekanisme sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

KAJIAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kegunaan-keputusan Informasi

Teori keagenan (Agency Theory) adalah hubungan antara dua pihak atau lebih dimana satu pihak (agent) bertindak setuju dengan persetujuan pihak lain (principal). Teori keagenan digunakan untuk menjelaskan hubungan yang kompleks antara berbagai instansi pemerintahan (Yusrianti, 2015). Teori keagenan telah dipraktikkan dalam organisasi sektor publik, khususnya pada pemerintah pusat dan daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dari sumber daya yang digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan berkaitan dengan praktik pelaporan kinerja. Dalam pelaporan kinerja, pemerintah yang bertindak sebagai agent mempunyai kewajiban dalam menyajikan kualitas informasi laporan kinerja yang bermanfaat bagi para pengguna, sedangkan masyarakat bertindak sebagai principals dalam menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, sosial, maupun politik yang telah dibuat oleh pemerintah.

2.1.2 Akuntabilitas

2.1.2.1 Pengertian Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip yang memperkenankan individu atau pemimpin untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jitmau et al. (2017) menyatakan bahwa akuntabilitas memiliki hubungan erat dengan kinerja instansi pemerintah, dan manajemen kinerja yang baik diperlukan untuk menerapkan mekanisme akuntabilitas. Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, akuntabilitas dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis aktivitas, alat, dan prosedur untuk mencapai tujuan penetapan dan pengukuran kinerja instansi pemerintah, termasuk pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan, dengan tujuan pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

2.1.3 Transparansi

2.1.3.1 Pengertian Transparansi

Transparansi adalah pemberian informasi yang mudah dipahami oleh masyarakat, dengan detail publikasi tentang anggaran desa dan laporan reguler mengenai pengelolaan anggaran yang disampaikan kepada masyarakat. Dengan kata lain, transparansi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan keingintahuannya terhadap jalannya pemerintahan di tempat tinggal mereka dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat (Wulandari dan Handayani, 2019).

2.1.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

2.1.4.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia

Transparansi adalah pemberian informasi yang mudah dipahami oleh masyarakat, dengan detail publikasi tentang anggaran desa dan laporan reguler mengenai pengelolaan anggaran yang disampaikan kepada masyarakat. Dengan kata lain, transparansi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan keingintahuannya terhadap jalannya pemerintahan di tempat tinggal mereka dan memberikan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat (Wulandari dan Handayani, 2019).

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau kelompok orang di dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai target organisasi selama periode tertentu. Kinerja juga mencakup cara melaksanakan suatu pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut, termasuk apa yang dilakukan dan metode yang digunakan dalam pelaksanaannya (Indrasari, 2017).

METODE PENELITIAN

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini data normalitas dilihat dengan menggunakan uji normal Kolmogorov Smirnov Test yang dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual
		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81893409
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.065
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian (2023) data diolah

Berdasarkan tabel 4.14, data akan memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan data dianggap tidak memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berarti bahwa nilai 0,200 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini akuntabilitas, transparansi, dan kualitas sumber daya manusia dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.337	3.098		1.400	.166
	Akuntabilitas	.803	.079	.827	10.198	.000
	Transparansi	-.120	.078	-.122	-1.533	.130
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.248	.089	.206	2.789	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian (2023) data diolah

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.337 + 0,803X_1 - 0,120X_2 + 0,248X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta bernilai 4.337 menunjukkan bahwa apabila akuntabilitas, transparansi dan kualitas sumber daya manusia dianggap nol, maka nilai kinerja adalah 4.337.
2. Koefisien variabel akuntabilitas sebesar 0,803 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan dalam tingkat akuntabilitas akan berdampak positif pada kinerja pegawai, dengan peningkatan sebesar 0,803. Asumsi dalam analisis ini adalah bahwa nilai variabel transparansi dan kualitas sumber daya manusia tetap. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah antara tingkat akuntabilitas dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, meningkatnya tingkat akuntabilitas kemungkinan akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.
3. Koefisien variabel transparansi sebesar -0,120 menggambarkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari variabel transparansi terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan penurunan transparansi sebesar 0,120. Artinya, adanya nilai koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa terdapat hubungan invers

antara tingkat transparansi dan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai cenderung berkorelasi dengan penurunan tingkat transparansi.

4. Variabel kompetensi aparatur (X3) juga memberikan pengaruh positif pada kualitas informasi pelaporan keuangan. Dengan kata lain, jika kompetensi aparatur meningkat satu satuan, kualitas informasi pelaporan keuangan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,143, dengan asumsi bahwa variabel pengendalian internal dan teknologi informasi tetap.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.887 ^a	.786	.777	3.899

a. Dependent variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kualitas sdm, transparansi, akuntabilitas

Sumber: Hasil Penelitian (2023) data diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.19, disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square mencapai 0,824. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 77,7% dari pengaruh pada variabel akuntabilitas, transparansi, dan kualitas sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh model penelitian. Sementara itu, sekitar 22,3% sisanya dapat disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.3.1 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Bukti bahwa akuntabilitas sudah baik pada pegawai desa dikecamatan langsa lama dapat dilihat dari program-program desa yang telah berjalan dengan baik, dimana salah satu program yang diterapkan adalah

program Badan Usaha Milik Desa, yang dalam pelaksanaan bumdes tersebut memiliki beberapa unit usaha, dimana dalam mengembangkan kelompok usaha tersebut kepala desa dan ketua bumdes menjamin semua kegiatan serta pelatihan yang diikuti oleh masyarakat. Program yang telah dilaksanakan tersebut memberikan manfaat kepada masyarakat, dimana masyarakat merasa terbantu dengan adanya program tersebut, dari program tersebut pertanggungjawaban yang dilakukan pegawai untuk mengelola suatu organisasi sudah baik dan efektif dan dapat meningkatkan kinerja.

4.3.2 Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa transparansi pada pemerintah desa masih kurang, dimana hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya keterbukaan mengenai informasi yang diberikan kurang relevan maupun akurat, pengambilan keputusan yang kurang transparan. Bukti lain bahwa transparansi tidak berpengaruh dapat dilihat dari beberapa desa yang tidak memasang spanduk tentang infografis desa, hal tersebut membuat masyarakat tidak dapat melihat informasi pengelolaannya, dan akan menimbulkan rasa curiga oleh masyarakat dan bisa menimbulkan kesalahpahaman antara pegawai dengan masyarakat karena kurangnya transparan dalam keterbukaan dokumen maupun informasi yang berhubungan dengan desa.

4.3.3 Pengaruh Kualitas Sumber Daya terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian lapangan menunjukkan bahwa bahwa kualitas sumber daya manusia sudah baik dapat dilihat dari pegawai di desa kecamatan langsa lama yang mampu memahami bidang pekerjaan yang telah diberikan dan pegawai yang diperkerjakan sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti dimana pegawai yang bekerja sebagai kaur keuangan yang diperkerjakan sesuai dengan tamatannya dan setiap pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4.3.4 Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai Fhitung sebesar 86,890, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Adapun pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada desa se-kecamatan langsa lama, dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,777. Hal ini menunjukkan

bahwa akuntabilitas, transparansi, dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada desa se-kecamatan langsa lama. s informasi pelaporan keuangan di Kota Langsa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan pengujian, menganalisis hasil penelitian, dan membahasnya, kita dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Desa Se-Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa). Hal ini dapat diartikan kesadaran akuntabilitas pada seorang pegawai akan berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas dengan baik.
2. Variabel transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Desa Se-Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa). Hal ini menggambarkan bahwa transparansi tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Desa Se-Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa). Hal ini dapat diartikan sumber daya manusia merupakan kunci utama didalam mencapai tujuan suatu instansi
4. Akuntabilitas, transparansi, dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Desa Se-Kecamatan Langsa Lama Kota Langsa) dimana dari uji F sig $0,000 < 0,05$

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Diharapkan untuk melakukan pengkajian ulang mengenai penerapan transparansi melalui mudahnya akses informasi yang disediakan agar saling percaya antara masyarakat dengan instansi pemerintahan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

2. Bagi pegawai pada desa se-kecamatan langsa lama kota langsa untuk terus mempertahankan kinerja pegawainya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk tidak terpaku pada ketiga faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, Z. Andiza. (2014). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik." E-Journal Ak (Nomor 3 Volume 2). Universitas Hasanuddin Makassar.
- Adiwirya, M. F. and I. P. Sudana (2015). Akuntabilitas, Transparansi, dan Anggaran Berbasis Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Akuntansi 11(2): 611-628..
- Ahyaruddin, M. dan Akbar, R. (2017). Akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah: semu atau nyata?. Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia, 12(2), pp. 105–117. doi: 10.20885/jaai.vol21.iss2.art3.
- Aisyah, Merisa Fajar, Wiji Utami, Sunardi, Sudarsih. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM, kabupaten Jember. e—Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 2017, Volume IV (1) :131-135.
- (file:///C:/Users/Hp/AppData/Local/Temp/4753-169-9023-1-10-20170613.pdf)
- Almanda. (2012). Pengaruh Pengawasan Intern dan Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. Universitas Komputer Indonesia.
- Ambarwati, A. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Pemanfaatan Accounting Information System sebagai Pemoderasi. Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK, 6(3), 88-96.
- Amhas, M. (2018). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas pelayanan dan kinerja pegawai terhadap kepuasan pelanggan pada kantor sistem administrasi manunggal satu atap (samsat) Makassar 01 Selatan. Jurnal Mirai Management, 3(1), 136-149.
- Ellwood, Sheilla, 1993, Parish Town and Councils; Financial Accountability and Management, Local Government Studies, Vol. 19,
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Jatmiko, B. (2020). Pengaruh pengawasan internal, akuntabilitas dan transparansi

terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Sleman (Survei pada seluruh satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Sleman). *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 7(2), 231-246.

- Jitmau, F., Kalangi, L., & Lambey, L. (2017). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Fungsi Pemeriksaan Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris Di Kabupaten Sorong). *E-Journal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi*.
- Juita, S. D. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)(Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Z., Syawalina, C. F., & Khairunnisa, K. (2018). Pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja instansi inspektorat Aceh. *Kolegial*, 6(2), 136-148.
- Yuliana, Y., Nasrizal, N., & Julita, J. (2022). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi Masyarakat Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Desa-Desa Pada Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi & Manajemen*, 2(1), 106-113.
- Yusrianti, H., & Safitri, R. H. (2015). Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di lingkungan pemerintah kota Palembang. *Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya*, 13(4), 545-558.