

Systematic Literatur Review: Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai SKPK

Marta Fika Fadillah¹

¹Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Email Corresponding: Martafika77@gmail.com

Article History

Received: 02-07-2024

Revision: 03-07-2024

Accepted: 15-07-2024

Published: 31-07-2024

Abstract. This study aims to analyze the influence of performance-based budgeting, transparency, and accountability on the performance of regional work units (SKPK) using the Systematic Literature Review (SLR) method. The review encompasses literature from various relevant previous studies, focusing on the impact of each variable on employee performance in local government settings. The findings reveal that performance-based budgeting, transparency, and accountability have a positive and significant relationship with SKPK employee performance. Performance-based budgeting aligned with the organization's vision and mission enhances efficiency, effectiveness, and organizational performance quality. Transparency, which ensures open access to information, fosters public trust and oversight, ultimately improving accountability and employee performance. Accountability also proves essential in managing public resources responsibly, supporting optimal performance outcomes. This study recommends strengthening the implementation of performance-based budgeting, transparency, and accountability as strategic pillars for improving SKPK performance across regions.

Keywords: Performance-based budgeting, transparency, accountability, employee performance, Systematic Literature Review, regional work units (SKPK)

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota (SKPK) menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR). Kajian ini mencakup literatur dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan, dengan fokus pada pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SKPK. Penerapan anggaran berbasis kinerja yang selaras dengan visi dan misi organisasi mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta kualitas kinerja organisasi. Transparansi yang menciptakan akses informasi yang terbuka mendorong peningkatan kepercayaan publik dan pengawasan, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pegawai. Akuntabilitas juga terbukti penting dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya publik yang mendukung capaian kinerja optimal. Penelitian ini merekomendasikan penguatan implementasi anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas sebagai pilar strategis dalam peningkatan kinerja SKPK di seluruh daerah.

Kata Kunci: Anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, kinerja pegawai, Systematic Literature Review, SKPK

PENDAHULUAN

Kinerja pemerintah, khususnya instansi pemerintah yang sebagian besar kegiatan operasionalnya dibiayai oleh dana publik, seringkali menjadi sorotan utama masyarakat (Common et al., 2016). Kinerja, yang sering disebut juga sebagai prestasi kerja, mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Anitha, 2014). Pengukuran kinerja tidak semestinya hanya didasarkan pada penyerapan anggaran pada akhir tahun berjalan, melainkan harus sesuai dengan visi dan misi organisasi agar dapat memberikan manfaat bagi pertumbuhan organisasi (Utary & Irwansyah, 2018).

Untuk mencapai kinerja pemerintah daerah yang baik, diperlukan penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah (Oktaviani, 2020). Implementasi aturan perundang-undangan terkait akuntabilitas dan transparansi ini diharapkan dapat mendorong pengelolaan pemerintah daerah yang lebih baik dan memuaskan. Dalam hal ini, akuntabilitas dan transparansi tidak hanya menjadi pedoman dalam pelaporan keuangan tetapi juga sebagai alat untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja pemerintah daerah (Ramanda et al., 2022). Salah satu instrumen penting yang digunakan adalah anggaran. Anggaran tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan dan pengendalian, tetapi juga sebagai alat evaluasi kinerja (Akbar, 2018).

Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, pasal 19 ayat (1) dan (2), penyusunan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) dilakukan dengan pendekatan berbasis kinerja. Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sebagai pengguna anggaran, diwajibkan menyusun Rencana Kerja dan Anggaran berdasarkan capaian kinerja yang direncanakan. Pendekatan penganggaran berbasis kinerja bertujuan untuk merespons kebutuhan masyarakat akan peningkatan kualitas pelayanan, transparansi, dan akuntabilitas publik (Afriady & Rahmah, 2022).

Namun, dalam berbagai penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan hasil mengenai pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Novatiani et al., 2019) menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. (Putra et al., 2023) dan (Moediono & Akbar, 2022) juga menemukan hasil serupa di mana akuntabilitas, transparansi, dan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat daerah. Selain itu, (Utary & Irwansyah, 2018) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara anggaran berbasis kinerja dan kinerja aparatur pemerintah daerah. Di sisi lain, penelitian seperti (Radiansyah et al., 2022) menyoroiti pengaruh tambahan dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja keuangan.

Kendati demikian, penelitian-penelitian tersebut juga mengungkap adanya variasi hasil. Misalnya, penelitian (Jatmiko, 2020) menekankan pentingnya pengawasan internal selain transparansi dan akuntabilitas, sedangkan (Afriady & Rahmah, 2022) menambahkan variabel religiusitas, penghargaan, dan sanksi dalam mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah. Perbedaan ini menyoroiti adanya riset gap terkait faktor-faktor yang secara konsisten memengaruhi kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi pemerintah.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota

(SKPK). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur dengan mengintegrasikan temuan-temuan sebelumnya, mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh, dan menawarkan rekomendasi berbasis bukti untuk pengelolaan keuangan yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kebijakan publik, khususnya dalam meningkatkan kualitas layanan dan kinerja pemerintah daerah.

Pentingnya penelitian ini juga didorong oleh kebutuhan akan pendekatan sistematis dalam pengelolaan keuangan daerah yang mencakup aspek transparansi dan akuntabilitas. Dalam konteks Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota (SKPK), pengelolaan anggaran sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pelibatan masyarakat dalam proses perencanaan dan pengawasan (Lathifah et al., 2024). Hal ini dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan program serta kepuasan masyarakat terhadap layanan publik yang diberikan. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip pengelolaan keuangan yang baik, penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi pembuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menelaah bagaimana variabel-variabel anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja pegawai. Berbeda dari penelitian sebelumnya, yang umumnya hanya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah, penelitian ini mencoba menawarkan pendekatan yang lebih holistik. Selain itu, penelitian ini juga memperhatikan konteks lokal, khususnya di wilayah SKPK Langsa, yang memiliki karakteristik unik dalam hal pengelolaan keuangan dan dinamika organisasi pemerintahannya.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengonfirmasi temuan-temuan sebelumnya, tetapi juga untuk memberikan perspektif baru yang dapat memperkaya diskursus akademik dan praktis terkait pengelolaan keuangan daerah. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif, transparan, dan akuntabel dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan.

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR) untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis literatur yang relevan dengan pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota (SKPK). SLR dipilih karena metode ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara komprehensif temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, mengidentifikasi gap penelitian, dan menyusun kerangka konseptual yang kokoh berdasarkan bukti yang tersedia.

Tahapan Penelitian

1. Identifikasi dan Seleksi Literatur. Penelitian dimulai dengan pencarian literatur yang sistematis menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan mencakup "anggaran berbasis kinerja",

"transparansi", "akuntabilitas", dan "kinerja pegawai". Seleksi literatur dilakukan berdasarkan kriteria inklusi sebagai berikut:

- Artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terakreditasi atau prosiding konferensi.
- Penelitian yang dilakukan dalam konteks sektor publik atau pemerintahan.
- Studi yang relevan dengan variabel penelitian.

Literatur yang tidak relevan, seperti artikel dengan cakupan yang terlalu luas atau tidak sesuai dengan fokus penelitian, dieliminasi.

2. **Klasifikasi dan Analisis Literatur.** Literatur yang terpilih kemudian diklasifikasikan berdasarkan:

- Tahun publikasi untuk mengidentifikasi perkembangan tren penelitian.
- Metode penelitian yang digunakan (kualitatif, kuantitatif, atau campuran).
- Hasil penelitian terkait hubungan antara variabel anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan kinerja pegawai.

Analisis dilakukan untuk memahami pola hubungan antarvariabel, temuan konsisten maupun inkonsisten, serta konteks penelitian yang memengaruhi hasil studi.

3. **Sintesis Temuan.** Data yang telah diklasifikasikan dianalisis menggunakan pendekatan sintesis tematik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema utama, kesenjangan penelitian, serta implikasi teoretis dan praktis dari temuan yang ada. Hasil sintesis menjadi dasar untuk menyusun kerangka konseptual dan memberikan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

4. **Validasi Temuan.** Validasi dilakukan dengan memastikan bahwa literatur yang digunakan mencakup penelitian yang relevan, mutakhir, dan dapat dipercaya. Selain itu, proses ini memastikan bahwa interpretasi hasil sintesis didasarkan pada bukti yang kuat dan tidak bias.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal, laporan penelitian, dan prosiding konferensi yang terpublikasi sepuluh tahun terakhir antara tahun 2014 hingga 2023. Fokusnya adalah pada penelitian empiris yang membahas hubungan antara variabel-variabel penelitian di sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia.

Dengan menggunakan metode SLR, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai SKPK, serta memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada dan pengambilan kebijakan di sektor publik.

HASIL

Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai SKPK

Anggaran berbasis kinerja adalah suatu sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran daerah yang berorientasi pada pencapaian hasil atau kinerja. Sistem ini bertujuan untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan anggaran, dengan fokus pada pencapaian visi, misi, tujuan, serta indikator kinerja organisasi (Widodo, 2017). Penerapan anggaran berbasis kinerja mampu meningkatkan kinerja suatu organisasi apabila informasi finansial tersedia secara lengkap untuk mendukung perencanaan anggaran, dan anggaran

tersebut mampu menyajikan gambaran yang jelas mengenai pembiayaan dari setiap program serta kegiatan yang akan dilakukan. Penyusunan anggaran harus mencakup output dan outcome yang diharapkan serta didasarkan pada prinsip ekonomis, efisien, dan efektif (Afriady & Rahmah, 2022).

Menurut penelitian (Verasvera, 2016), anggaran berbasis kinerja memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Semakin tinggi penerapan anggaran berbasis kinerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini mendukung hasil studi lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Adiwirya & Sudana, 2015), (Afandi, 2014), dan (Afriady & Rahmah, 2022), yang secara konsisten menyimpulkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota (SKPK). Sistem anggaran yang berbasis kinerja memberikan manfaat nyata dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya, mendukung perencanaan strategis, dan memastikan pencapaian target kinerja yang telah ditentukan.

Namun, efektivitas anggaran berbasis kinerja sangat bergantung pada kesiapan dan kapasitas organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut (Nawastri & Rohman, 2015). Beberapa studi menunjukkan bahwa tantangan seperti kurangnya kompetensi pegawai dalam perencanaan berbasis kinerja, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya dukungan teknologi dapat menjadi hambatan dalam implementasi anggaran berbasis kinerja secara optimal (Taghsya et al., 2024) dan (Cecharia & Novie, 2024). Oleh karena itu, penting bagi organisasi pemerintah untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan infrastruktur teknologi, dan memastikan koordinasi yang efektif antara unit-unit kerja terkait.

Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Pegawai SKPK

Transparansi dalam pengelolaan pemerintah adalah prinsip yang menjamin keterbukaan informasi kepada publik terkait kebijakan, program, dan aktivitas pemerintah (Harrison & Sayogo, 2014). Transparansi memungkinkan masyarakat untuk mengakses informasi yang akurat, relevan, dan terkini mengenai pengelolaan urusan publik, termasuk di bidang administrasi keuangan. Dengan transparansi, pengawasan terhadap aktivitas pemerintah menjadi lebih mudah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pemerintah daerah (Jatmiko, 2020).

Menurut (Novatiani et al., 2019), transparansi yang diterapkan oleh aparatur pemerintah mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini karena adanya pengawasan yang ketat dari masyarakat dan pihak-pihak terkait, yang memotivasi aparatur untuk bekerja secara profesional dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat transparansi dalam pengelolaan pemerintah, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh instansi pemerintah.

Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh (Adiwirya & Sudana, 2015), (Ulya & Astuti, 2018), dan (Jatmiko, 2020), juga menegaskan bahwa transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SKPK. Studi-studi ini menunjukkan bahwa transparansi dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah, memperkuat pengawasan internal dan eksternal, serta mendorong pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien. Sebagai contoh, transparansi dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran memungkinkan semua pihak untuk memahami alokasi dan penggunaan dana secara jelas, sehingga mencegah

terjadinya penyalahgunaan anggaran dan korupsi.

Namun, tantangan dalam menerapkan transparansi sering kali berkaitan dengan keterbatasan sistem informasi, kurangnya keterbukaan budaya organisasi, dan resistensi terhadap perubahan (Shobri, 2024) dan (Rosidah et al., 2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat infrastruktur teknologi informasi, membangun budaya transparansi di lingkungan kerja, dan meningkatkan kesadaran pegawai tentang pentingnya keterbukaan dalam pengelolaan urusan publik.

Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai SKPK

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atas kinerja dan tindakan seseorang atau organisasi kepada pihak yang berwenang (Busuic & Lodge, 2016). Dalam konteks pemerintahan, akuntabilitas mencakup aspek hukum, administratif, dan sosial, yang memastikan bahwa sumber daya publik digunakan secara transparan, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku (Novatiani et al., 2019). Akuntabilitas menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah, karena mendorong aparatur untuk bekerja secara profesional, jujur, dan bertanggung jawab.

Menurut (Ulya & Astuti, 2018), akuntabilitas hukum dan kejujuran melibatkan kesesuaian dengan peraturan daerah terkait penggunaan sumber dana publik, serta menghindari penyalahgunaan wewenang selama periode pemerintahan. Tingginya tingkat akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintah daerah dapat menciptakan kepercayaan publik, meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya, dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini mendukung hasil studi lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Novatiani et al., 2019), (Adiwirya & Sudana, 2015), (Ulya & Astuti, 2018), dan (Jatmiko, 2020), yang secara konsisten menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SKPK.

Namun, implementasi akuntabilitas yang efektif menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman pegawai tentang konsep akuntabilitas, keterbatasan dalam sistem pelaporan, dan tekanan politik yang dapat memengaruhi independensi aparatur pemerintah (Zamzami & Pramesti, 2018). Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat sistem akuntabilitas, seperti menyediakan pelatihan yang relevan, memperbarui sistem pelaporan keuangan, dan menciptakan mekanisme pengawasan yang independen.

Kesimpulan dari Kajian Sistematis

Berdasarkan kajian sistematis literatur yang dilakukan, terdapat konsensus di antara berbagai penelitian bahwa anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SKPK. Penerapan anggaran berbasis kinerja mendorong efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya, sedangkan transparansi dan akuntabilitas memperkuat kepercayaan publik dan meningkatkan pengawasan terhadap aktivitas pemerintah. Namun, efektivitas penerapan faktor-faktor ini sangat bergantung pada kapasitas organisasi, dukungan teknologi, dan budaya kerja yang ada.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperluas pemahaman tentang pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pemerintah daerah. Temuan ini juga memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tambahan, seperti budaya organisasi, inovasi

teknologi, dan pengaruh kepemimpinan, yang mungkin memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Dengan memperhatikan temuan-temuan ini, pemerintah daerah diharapkan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperkuat implementasi anggaran berbasis kinerja, meningkatkan transparansi dalam pengelolaan urusan publik, dan memperkuat akuntabilitas melalui pelaporan yang komprehensif dan independen. Langkah-langkah ini akan mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah yang lebih berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat.

DISKUSI

Dari hasil kajian yang dilakukan melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR), terdapat beberapa temuan penting yang dapat diuraikan terkait pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota (SKPK). Diskusi ini bertujuan untuk mengaitkan hasil kajian dengan teori yang relevan serta temuan penelitian sebelumnya untuk memperkuat argumentasi dan implikasi yang dihasilkan.

Anggaran Berbasis Kinerja dan Kinerja Pegawai SKPK

Anggaran berbasis kinerja merupakan alat strategis yang berorientasi pada pencapaian hasil konkret (outcomes) dan berdampak langsung pada kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Verasvera, 2016), yang menegaskan bahwa anggaran berbasis kinerja dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas pemerintah. Hal ini didukung oleh pengelolaan anggaran yang menyajikan gambaran jelas terkait pembiayaan program dan kegiatan yang diselaraskan dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian (Adiwirya & Sudana, 2015) serta (Adiwirya & Sudana, 2015) menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja yang baik berdampak positif pada kinerja pegawai. Dalam hal ini, indikator utama keberhasilan adalah sejauh mana anggaran mampu mencerminkan transparansi, akuntabilitas, dan kesesuaian dengan visi organisasi. Penerapan prinsip ekonomis, efisien, dan efektif dalam proses penganggaran terbukti memberikan dorongan signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Namun, penelitian (Jatmiko, 2020) menambahkan bahwa keberhasilan penerapan anggaran berbasis kinerja tidak dapat dilepaskan dari pengawasan internal yang ketat. Artinya, meskipun anggaran berbasis kinerja berpotensi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, keberhasilannya bergantung pada pengelolaan yang profesional dan dukungan sistem pengawasan yang efektif.

Transparansi dan Kinerja Pegawai SKPK

Transparansi menjadi elemen krusial dalam pengelolaan organisasi pemerintah, terutama dalam hal keuangan dan pelaporan kegiatan. Hasil kajian ini konsisten dengan temuan (Novatiani et al., 2019) yang menunjukkan bahwa transparansi meningkatkan kepercayaan publik dan efisiensi dalam pengelolaan program pemerintah. Dengan adanya akses informasi yang mudah dan akurat, masyarakat dapat memantau kebijakan pemerintah secara lebih efektif, sehingga mendorong pemerintah untuk bekerja lebih optimal.

Penelitian (Ulya & Astuti, 2018) juga menyoroti bahwa transparansi memungkinkan

pengawasan lebih baik terhadap pelaksanaan kebijakan publik. Hal ini menciptakan iklim kerja yang lebih kompetitif, di mana pegawai termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik mereka guna menjaga citra positif organisasi. (Jatmiko, 2020) menambahkan bahwa transparansi tidak hanya berpengaruh pada kepercayaan masyarakat, tetapi juga mendorong peningkatan profesionalisme aparaturnya pemerintah.

Namun, dalam implementasinya, transparansi menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan informasi. Penelitian (Afriady & Rahmah, 2022) menekankan pentingnya sistem informasi yang andal dan akurat dalam mendukung transparansi. Sistem informasi yang kurang baik dapat menghambat keterbukaan informasi, sehingga mengurangi efektivitas transparansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Akuntabilitas dan Kinerja Pegawai SKPK

Akuntabilitas merupakan kewajiban organisasi untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan kebijakan yang diambil kepada masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ulya & Astuti, 2018), yang menyatakan bahwa akuntabilitas yang baik mendorong peningkatan kinerja pegawai. Aparatur pemerintah yang memahami pentingnya akuntabilitas cenderung bekerja secara lebih transparan, bertanggung jawab, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penelitian (Novatiani et al., 2019) juga menunjukkan bahwa akuntabilitas meningkatkan kualitas layanan publik melalui peningkatan kepercayaan masyarakat. Dalam konteks SKPK, hal ini berarti bahwa instansi yang menerapkan akuntabilitas dengan baik akan memiliki kinerja yang lebih baik karena adanya pengawasan langsung dari publik maupun pihak internal. Namun, tantangan dalam penerapan akuntabilitas juga perlu dicermati. (Jatmiko, 2020) mengungkapkan bahwa faktor pengawasan internal memiliki peran penting dalam memastikan akuntabilitas dijalankan dengan baik. Jika pengawasan internal lemah, akuntabilitas dapat menjadi formalitas tanpa dampak nyata pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan pengawasan internal yang efektif dengan pelaksanaan akuntabilitas.

Diskusi Temuan Utama

Hasil kajian ini menegaskan bahwa ketiga variabel utama yaitu anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai SKPK. Kombinasi dari penerapan anggaran berbasis kinerja yang efektif, transparansi yang tinggi, dan akuntabilitas yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Namun, temuan ini juga menggarisbawahi pentingnya dukungan sistemik dalam penerapan ketiga variabel tersebut. Misalnya, pengelolaan informasi yang andal, sistem pengawasan internal yang kuat, dan pelatihan berkelanjutan bagi pegawai merupakan faktor pendukung yang tidak dapat diabaikan. Selain itu, diperlukan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kapasitas pegawai, sehingga mereka mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas secara efektif.

Sebagai implikasi praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan koordinasi antar instansi dalam penerapan anggaran berbasis kinerja, memperkuat mekanisme transparansi melalui teknologi informasi, dan memperkuat pengawasan internal guna memastikan akuntabilitas berjalan optimal. Dengan demikian, kinerja pegawai SKPK dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya

mendukung pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Diskusi ini menunjukkan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai SKPK. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya, sekaligus memberikan wawasan baru mengenai pentingnya dukungan sistemik dalam implementasi kebijakan publik. Ke depan, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, teknologi, dan faktor sosial-ekonomi di tingkat lokal.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Kabupaten/Kota (SKPK). Anggaran berbasis kinerja berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pengelolaan sumber daya yang berorientasi pada hasil (output dan outcome) serta selaras dengan visi dan misi organisasi. Transparansi memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang terbuka dan mempermudah pengawasan publik terhadap kebijakan dan program pemerintah, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Akuntabilitas, yang mencakup kewajiban mempertanggungjawabkan setiap tindakan organisasi kepada pihak berkepentingan, berperan dalam memastikan kepatuhan terhadap aturan dan pencapaian sasaran organisasi secara optimal.

REKOMENDASI

Berdasarkan temuan ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja pegawai SKPK. Pertama, pemerintah daerah perlu memperkuat penerapan anggaran berbasis kinerja dengan menyediakan data keuangan yang akurat, lengkap, dan relevan guna mendukung perencanaan, implementasi, dan evaluasi anggaran secara transparan. Kedua, perlu diupayakan peningkatan transparansi melalui optimalisasi akses masyarakat terhadap informasi publik terkait kebijakan, anggaran, dan program pemerintah. Ketiga, pemerintah daerah disarankan untuk menanamkan budaya akuntabilitas di seluruh tingkatan organisasi dengan menegakkan prinsip-prinsip kepatuhan terhadap peraturan, disertai dengan pengawasan yang efektif. Langkah ini dapat diperkuat dengan penyediaan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi pegawai, guna meningkatkan kapasitas dan kompetensi mereka dalam mendukung pengelolaan pemerintahan yang baik. Dengan mengimplementasikan rekomendasi tersebut, diharapkan tercipta tata kelola pemerintahan yang lebih baik serta kinerja pegawai yang semakin optimal.

REFERENSI

- Adiwirya, M. F., & Sudana, I. P. (2015). Akuntabilitas, transparansi, dan anggaran berbasis kinerja pada satuan kerja perangkat daerah kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 11(2), 611–628.
- Afandi, M. N. (2014). Pelaksanaan Anggaran Berbasis Kinerja Di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Kabupaten Dairi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 11(3), 423–440.

- Afriady, A., & Rahmah, A. N. (2022). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Penghargaan, Sanksi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah: Survei pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Serang. *Accountthink: Journal of Accounting and Finance*, 7(2).
- Akbar, D. S. (2018). Penerapan anggaran berbasis kinerja. *Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi*, 6(1), 36–44.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308–323.
- Busuioc, E. M., & Lodge, M. (2016). The reputational basis of public accountability. *Governance*, 29(2), 247–263.
- Cecharia, N., & Novie, M. (2024). Peran Manajemen Kearsipan dalam Meningkatkan Kinerja Administrasi di Sektor Pemerintahan. *Praktek Kerja Lapang Manajemen*, 1(1), 22–29.
- Common, R., Flynn, N., & Mellon, E. (2016). *Managing public services: Competition and decentralization*. Elsevier.
- Harrison, T. M., & Sayogo, D. S. (2014). Transparency, participation, and accountability practices in open government: A comparative study. *Government information quarterly*, 31(4), 513–525.
- 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.
- Lathifah, H., Frinaldi, A., Asnil, A., & Putri, N. E. (2024). Analisis Akuntabilitas Birokrasi Publik Dalam Sistem Keuangan Daerah Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pelayanan Publik. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 11(2), 585–592.
- Moediono, A. A., & Akbar, F. S. (2022). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Anggaran Terhadap Kinerja Dinas Yang Berada Di Mall Pelayanan Publik Siola Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 615–625.
- Nawastri, S., & Rohman, A. (2015). *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas penerapan anggaran berbasis kinerja (studi kasus pada skpd pemerintah kabupaten grobogan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Novatiani, A., Rusmawan Kusumah, R. W., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(01).
- Oktaviani, S. (2020). PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAH DAERAH, PEMAHAMAN AKUNTANSI, KETAATAN PADA PERATURAN PERUNDANGAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (Studi Empiris Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Sin. *JUHANPERAK*, 1(2), 484–494.
- Putra, A. S., Junita, A., & Azhar, I. (2023). SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH ANGGARAN BERBASIS KINERJA, TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI SKPK. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(1), 169–177.
- Radiansyah, A., Auliddiah, R., & Suhardi, S. (2022). PENGARUH PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA, KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DAN

KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(2).

- Ramanda, R., Irwan, M., & Yulis, Y. E. (2022). Analisis Laporan Keuangan Sebagai Dasar Dalam Menilai Kinerja Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Teluk Kuantan. *Jurnal Ekonomi Al-Khitmah*, 4(2), 49–56.
- Rosidah, I., Kesumah, P., & Rizka, R. B. (2023). Transparansi Dan Akuntabilitas Dalam Pencegahan Fraud Diinstansi Pemerintah (Studi Kasus Kantor Kec. Ciwidey). *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 2(1), 137–156.
- Shobri, M. (2024). Peran sistem informasi manajemen pendidikan dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di lembaga pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 78–88.
- Taghsya, A. N., Nugroho, V. M., & Fayyaza, A. N. (2024). TANTANGAN MEMBANGUN SISTEM REMUNERASI BERBASIS KINERJA. *Musyari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(5), 150–160.
- Ulya, C., & Astuti, E. B. (2018). Analisis Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Studi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kab Tegal, Bumd Kab Tegal, Ikatan Profesi Notariat Kab Tegal, Camat Dan Lurah Kab Tegal). *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 13(2).
- Utary, A. R., & Irwansyah, I. (2018). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Ilmu Akuntansi Mulawarman (JIAM)*, 3(4).
- Verasvera, F. A. (2016). Pengaruh anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah (studi kasus pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(2).
- Widodo, T. (2017). *Performance-based budgeting: evidence from Indonesia*. University of Birmingham.
- Zamzami, F., & Pramesti, A. E. (2018). *Audit keuangan sektor publik untuk laporan keuangan pemerintah daerah*. UGM PRESS.