

PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (STUDI EMPIRIS PADA SKPD PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI)

Nadia Triwahyuni¹; Desiyanti Rifayani²

Institut Az Zuhra
Jln. Melati No. 16, Binawidya, Pekanbaru
E-mail : triwahyuni.nadia@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This research aims to obtain empirical evidence in the form of the influence clarity budget targets, human resource competence and motivation on the accountability of government agency performance in Kota Bukittinggi. This research was carried out at Kota Bukittinggi SKPDs which the total number was 30 SKPD with 87 respondents. The technique of collecting data used survey techniques, namely by distributing questionnaires which will be given directly to respondents. The results of this research showed that clarity of budget targets and human resource competence has positive effect on the accountability of government agency performance. Meanwhile, the work motivation variable has no effect on the accountability of government agency performance carried out at the Bukittinggi SKPD.

Keywords: *Accountability; Budget; Governance; Motivation; Performance; HR*

Tuntutan masyarakat terhadap layanan publik yang bermutu terus meningkat, mendorong pemerintah untuk mengelola dan mengembangkan sesuai standar yang berlaku serta menjalankan kebijakan yang terbuka dan bertanggung jawab. Pemerintah perlu menerapkan sistem akuntabilitas secara sistematis dan berkelanjutan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih efektif, efisien, bersih, dan dapat dipercaya. Kinerja sering kali dianggap sebagai pencapaian atau keberhasilan individu atau kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas. Memiliki kriteria keberhasilan yang jelas, seperti tujuan atau target yang ingin dicapai, memungkinkan Anda mengukur kinerja. Tanpa tujuan yang jelas, kinerja tidak dapat dievaluasi karena tidak ada standar untuk mengukurnya (Indra, 2006).

Di zaman reformasi birokrasi, tanggung jawab terhadap kinerja lembaga publik telah menjadi tantangan utama untuk menjamin pemerintahan yang efisien. Tanggung jawab pelaksanaan mencakup kemampuan institusi publik yang memperhatikan transparansi, serta aktivitas publik yang berjalan secara optimal dan efisien sesuai dengan nilai-nilai demokrasi

dan aturan hukum yang berlaku (Mardiasmo, 2009). Ini merupakan salah satu tanda utama keberhasilan birokrasi di Indonesia. Untuk memenuhi tanggung jawab penyelenggaraan pemerintahan daerah, diperlukan pertanggungjawaban yang mencakup perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan tugas serta fungsi guna mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Semua hal ini perlu disampaikan dan dilaporkan kepada masyarakat, termasuk melalui keputusan anggaran daerah. Sangat penting untuk menjamin bahwa pelayanan publik tetap menjadi fokus utama, mengingat banyaknya keluhan dari masyarakat mengenai alokasi anggaran yang tidak sesuai dengan kebutuhan atau prioritas yang seharusnya. Di samping itu, pengelolaan anggaran sering kali dianggap kurang menggambarkan aspek ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.

Kejelasan sasaran anggaran menjadi komponen utama dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja. Sasaran anggaran yang jelas membantu organisasi dalam menetapkan prioritas, mengalokasikan sumber daya secara lebih efektif, dan mengevaluasi hasil kerja dengan lebih

terukur. Menurut teori penganggaran berbasis kinerja, anggaran yang disusun dengan target yang terukur dapat meningkatkan akuntabilitas karena setiap kegiatan organisasi akan diarahkan untuk mencapai tujuan yang jelas dan spesifik (Mahsun, 2013).

Penelitian oleh Viola et al. (2023) mendukung hal ini bahwa kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Lebih jauh, peningkatan akuntabilitas kinerja juga sangat bergantung pada kompetensi sumber daya manusia (SDM). Tugas dan kewajiban profesional dapat dilakukan oleh SDM yang kompeten, yang juga dapat memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan sesuai dengan standar yang relevan. Kemahiran teknis, kejujuran, dan dedikasi terhadap pelayanan publik merupakan contoh kompetensi. Dengan meningkatkan kinerja organisasi, SDM yang cakap akan mendorong pengembangan akuntabilitas, klaim Spencer dan Spencer (1993). Menurut penelitian Hasanah (2021), akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kompetensi SDM.

Faktor lain yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja adalah motivasi kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Noviyana dan Pratolo (2018) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Menurut Herzberg (1959), motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang baik dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan akuntabilitas organisasi. Dalam hal ini, aspek-aspek seperti pemberian insentif, apresiasi, dan suasana kerja yang mendukung dapat mempengaruhi tingkat motivasi pegawai (Hasibuan, 2008).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi terhadap akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah di Kota Bukittinggi.

Diharapkan temuan dari penelitian ini bisa memberikan kontribusi yang berarti, baik dalam pengembangan ilmu maupun dalam praktik untuk meningkatkan sistem tata kelola pemerintahan.

METODE

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis dampak kejelasan tujuan anggaran, kemampuan sumber daya manusia (SDM), serta motivasi terhadap pertanggungjawaban kinerja lembaga pemerintah. Populasi yang diteliti meliputi 30 SKPD di Pemerintah Kota Bukittinggi. Responden yang terlibat penelitian ini terdiri dari Kepala SKPD, Kepala Bagian Keuangan, serta staf bagian Keuangan, dengan jumlah total 87 orang responden.

HASIL

Uji Validitas digunakan pada penelitian ini untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Penelitian ini dengan sampel sebanyak 87 sehingga besarnya df dihitung sebesar $87 - 2 = 85$ dan diperoleh r_{table} sebesar 0,2108 ($\alpha = 5\%$). Pengujian *Corrected Item-Total Correlation* untuk item pada variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dapat dilihat pada tabel 1 berikut :

Tabel 1 Nilai *Corrected Item-Total Correlation* Terkecil

| Instrument Variabel | Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> terkecil |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) | 0,368 |
| Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1) | 0,431 |
| Kompetensi Sumberdaya Manusia (X_2) | 0,213 |
| Motivasi (X_3) | 0,257 |

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 1, instrumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) memiliki nilai terendah sebesar 0,368, diikuti oleh instrumen Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1) sebesar 0,431, instrumen Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2) sebesar 0,213, dan instrumen Motivasi (X_3)

sebesar 0,257, sesuai dengan hasil uji Korelasi Item-Total Koreksi pada Tabel 1 nilai terendah pada masing-masing instrumen. Seluruh nilai Korelasi Item-Total Korelasi variabel X1, X2, X3, dan Y melampaui nilai r tabel, sesuai dengan data yang diolah. Dengan demikian, dapat disimpulkan validitas masing-masing item pernyataan untuk variabel X1, X2, X3, dan Y.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan tidak mengandung kesalahan, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan, konsisten, dan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan jika diterapkan kembali pada subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, di mana instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,6 (Ghazali, 2018).

Tabel 2 Hasil Reliabilitas Data

| Instrumen Variable | Nilai Cronbach's Alpha |
|-------------------------------------------------|------------------------|
| Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) | 0,812 |
| Kejelasan Sasaran Anggaran (X ₁) | 0,900 |
| Kompetensi Sumberdaya Manusia (X ₂) | 0,847 |
| Motivasi (X ₃) | 0,801 |

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 2 di atas, seluruh instrumen penelitian aman digunakan karena tidak terdapat koefisien *alpha cronbach* di bawah 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara teratur. Plot probabilitas normal dapat digunakan untuk memeriksa apakah distribusi dalam penelitian ini normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 86 |
| | Mean | .0000000 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | 4.56979609 |

| | | |
|--------------------------|----------|-------|
| Most Extreme Differences | Absolute | .077 |
| | Positive | .077 |
| | Negative | -.058 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .714 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .687 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil Tabel 3 di atas yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,687, nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan tes multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, maka model regresi dianggap bebas dari masalah multikol. Angka VIF dan Toleransi yang tercantum di bawah ini menunjukkan temuan uji asumsi multikolinearitas studi ini.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 19.480 | 5.802 | | | |
| X1 | .407 | .124 | .318 | .978 | 1.022 |
| X2 | .234 | .060 | .395 | .901 | 1.110 |
| X3 | -.011 | .102 | -.011 | .885 | 1.130 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari Tabel 4 terlihat bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Nilai VIF untuk variabel kejelasan anggaran (X1) adalah 1,022 dan nilai toleransinya adalah 0,978. Nilai VIF untuk variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) adalah 1,110 dan nilai toleransinya adalah 0,901. Sebaliknya, variabel insentif (X3) memiliki nilai VIF sebesar 1,130 dan nilai toleransinya adalah 0,885. Jadi, dapat dikatakan bahwa tidak ada bukti bahwa

variabel bebas tersebut bersifat multikolinear.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan tes heteroskedastisitas adalah menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi, yang berarti perbedaan varians antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya (Ghozali, 2018).

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 9.287 | 3.292 | | 2.821 | .006 |
| X1 | .003 | .070 | .004 | .037 | .971 |
| X2 | -.095 | .034 | -.309 | 2.795 | .006 |
| X3 | .004 | .058 | .007 | .060 | .952 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Dari Tabel 5 di atas, hasil perhitungan untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai signifikansi (sig) lebih besar dari α . Nilai signifikansi untuk variabel kejelasan sasaran anggaran adalah 0,971, untuk variabel kompetensi sumber daya manusia adalah 0,006, dan untuk variabel motivasi adalah 0,952. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Uji Regresi Linear Berganda

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah hipotesis yang diterima benar atau tidak. Dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, metode regresi linier berganda digunakan untuk melakukan proses pengujian. Metode analisis untuk menentukan dampak variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah regresi linier berganda. Temuan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut;

Tabel 6 Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 19.480 | 5.802 | | 3.358 | .001 |

| | | | | | |
|----|-------|------|-------|--------|------|
| X1 | .407 | .124 | .318 | 3.283 | .002 |
| X2 | .234 | .060 | .395 | 3.922 | .000 |
| X3 | -.011 | .102 | -.011 | -1.109 | .263 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dapat diterima. Pada Tabel 6, dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y = 19,480 + 0,407X_1 + 0,234X_2 - 0,011X_3$$

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependent. Jika nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan saling memberikan pengaruh yang signifikan secara bersama-sama.

Tabel 7 Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 589.698 | 3 | 196.566 | 9.080 | .000 ^b |
| Residual | 1775.058 | 82 | 21.647 | | |
| Total | 2364.756 | 85 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah SPSS (2019)

Berdasarkan informasi pada Tabel 7 di atas, nilai Fhitung sebesar 9,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini signifikan dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Statistik T

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik T. Hubungan substansial antara variabel independen dan dependen ditunjukkan jika nilai T kurang dari 0,05. Tabel 6 di atas memberikan penjelasan

berikut untuk dampak parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen:

- a. Karena nilai signifikansi 0,002 untuk kejelasan target anggaran lebih kecil dari tingkat probabilitas 0,05 ($0,002 < 0,05$), hipotesis H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sedikit banyak dipengaruhi oleh kejelasan target anggaran.
- b. Hipotesis H_2 diterima karena kompetensi sumber daya manusia dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi sumber daya manusia.
- c. Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,913 yang lebih besar dari tingkat probabilitas 0,05 ($0,913 > 0,05$) sehingga hipotesis H_3 ditolak. Hal ini berarti bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Uji Koefisien Determinasi

Tingkat di mana model dapat memperhitungkan perubahan dalam variabel dependen dievaluasi menggunakan uji koefisien determinasi (R). Persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R). Sisanya menggambarkan dampak variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Temuan uji koefisien determinasi (R) berdasarkan penyelidikan ini adalah sebagai berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .499 ^a | .249 | .222 | 4.65264 |

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variabel: Y

Berdasarkan Tabel 8, implementasi kejelasan sasaran anggaran, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi memiliki

pengaruh terhadap faktor akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebesar 22,2%, yang ditunjukkan dengan nilai adjusted R2 0,222. Sementara itu, faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh sisanya sebesar 77,8%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kejelasan anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan hasil uji regresi memiliki nilai positif sebesar 0,407 dan berdasarkan hasil uji t memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya kurang dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yaitu kejelasan anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fauzan (2017) dan Cefrida (2014) yang juga menemukan bahwa kejelasan sasaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Sumber daya manusia berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan hasil uji regresi memiliki nilai positif sebesar 0,234 dan berdasarkan hasil uji t memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yaitu sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil analisis sejalan dengan yang dilakukan oleh Argo Trihapsoro dan Erma Setiawati (2015) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Berdasarkan hasil uji regresi memiliki nilai negatif sebesar -0,011 dan berdasarkan hasil uji t memiliki nilai signifikansi sebesar 0,913 yang artinya lebih dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa H_3 ditolak, yaitu motivasi berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi

pemerintah. Hasil analisis tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Noviyana dan Pratolo (2018) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

SIMPULAN

Hasil analisa data dan pembahasan penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa variable independen, yaitu kejelasan sasaran anggaran dan kompetensi sumber daya manusia, memiliki pengaruh terhadap variabel dependent, yaitu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun, variabel motivasi tidak secara signifikan memengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penulis memberikan sejumlah rekomendasi berdasarkan temuan penelitian ini. Meskipun temuan penelitian menunjukkan bahwa personel SKPD Bukittinggi memiliki motivasi yang tinggi, namun diharapkan dapat memperkuat rasa kerja sama tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan informasi pembanding bagi peneliti selanjutnya. Sementara itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan ukuran sampel yang lebih besar dan memasukkan variabel penelitian tambahan, termasuk komitmen organisasi, sistem pelaporan, sistem pengendalian akuntansi, dan variabel terkait lainnya.

Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama terkait objek penelitian yang terbatas pada Kota Bukittinggi dan variabel penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas ukuran sampel, misalnya dengan mengikutsertakan responden dari Provinsi Sumatera Barat. Lebih jauh lagi, diantisipasi bahwa penelitian masa depan akan dapat mencakup unsur-unsur tambahan termasuk komitmen organisasi, sistem pelaporan, sistem pengendalian akuntansi, dan variabel terkait lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Cefrida, Mentari. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntabilitas Sektor Publik dan Ketaatan pada Peraturan Perundang terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru. *Jurnal Pekanbaru : Universitas Riau*.
- Fauzan, R.H. (2017). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatra Barat. *JOM Fekon. Vol 4 No 1 : 1122-36*.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, A. (2021). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Akip)(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. S. (1959). The motivation to work, New York: Wiley & Sons. 1959.
- Bastian, I. (2006). Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar, Erlangga, Jakarta. *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia*
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.

- Noviyana, R. A., & Pratolo, S. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(2), 129-143.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trihapsoro, Argo dan Erma Setiawati. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Daerah Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Umar, H. (2005). *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Viola, I. R., Andriana, A., & Wardhaningrum, O. A. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Studi Empiris Pada SKPD Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 22(1), 92-102.