

Pengaruh anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas, terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud

Riset Akuntansi dan Portofolio Investasi

Volume 4 Nomor 1 2026
Hal. 11-21
DOI: 10.58784/rapi.438

Arseta Maparipe

Corresponding author:
arsetamaparipe@gmail.com
Sam Ratulangi University
Indonesia

Jenny Morasa

Sam Ratulangi University
Indonesia

Peter M. Kapojos

Sam Ratulangi University
Indonesia

Received 19 February 2026

Revised 14 March 2026

Accepted 15 March 2026

Published 17 March 2026

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of performance-based budgeting, transparency, and accountability on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of the Talaud Islands Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 49 employees of BPKAD Talaud Islands Regency. The data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that performance-based budgeting does not have a significant effect on employee performance. In contrast, transparency and accountability have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, performance-based budgeting, transparency, and accountability significantly influence employee performance. These findings highlight the importance of strengthening transparency and accountability practices in local government financial management to improve the performance of public sector employees.

Keywords: performance based budgeting; transparency; accountability; employee performance

JEL Classification: G30; G35

©2026 Arseta Maparipe, Jenny Morasa, Peter M. Kapojos



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

1. Pendahuluan

Pengelolaan keuangan daerah merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam konteks otonomi daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kepulauan Talaud memiliki tanggung jawab untuk mengelola anggaran dan aset daerah secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, penerapan anggaran berbasis kinerja menjadi semakin relevan untuk

meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah. Kinerja pemerintah saat ini banyak disoroti oleh masyarakat, terutama kinerja instansi pemerintah yang sebagian besar kegiatannya dibiayai oleh dana publik. Kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Oleh sebab itu dalam pengukuran kinerja tidak boleh hanya dengan berdasarkan penyerapan anggaran akhir tahun berjalan. Pengukuran kinerja haruslah sesuai dengan visi dan misi dalam suatu organisasi agar dapat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi tersebut (Pratiwi *et al.*, 2018).

Sistem penganggaran disusun dengan pendekatan berdasarkan prestasi kerja, sering disebut sistem penganggaran berbasis kinerja, diterapkan pemerintah bertujuan sebagai upaya merespon tingginya tuntutan masyarakat akan kebutuhan peningkatan kualitas pelayanan, transparansi, dan akuntabilitas publik (Ummam *et al.*, 2023; Magfiroh dan Saputra, 2025). Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, serta rencana strategis organisasi. Anggaran berbasis kinerja mengalokasikan sumberdaya ke program, bukan ke unit organisasi semata dan memakai pengukuran *output* sebagai indikator kinerja organisasi (Pratiwi *et al.*, 2018).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja (Damayanti dan Hermanto, 2018; Septiyan *et al.*, 2021). Anggaran berbasis kinerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja SKPD di Kabupaten Bogor. Penerapan anggaran berbasis kinerja yang sesuai prinsip *good governance* dapat memperbaiki pertanggungjawaban kinerja.

Transparansi menjadi elemen kunci dalam pengelolaan anggaran. Pada era informasi saat ini, masyarakat berhak untuk mengetahui bagaimana pemerintah menggunakan anggaran daerah dan memberi ruang kepada seluruh lapisan masyarakat untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses pengelolaan sumber daya publik (Ulya & Astuti, 2018). Akuntabilitas, di sisi lain, merupakan tanggungjawab yang harus diemban oleh

semua pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka, serta merupakan. Perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dilakukan melalui laporan akuntabilitas kinerja (Utami & Machpudin, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa transparansi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja keuangan (Novatiani *et al.*, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa transparansi anggaran yang baik meningkatkan kepercayaan publik dan memperbaiki kualitas kinerja keuangan. Namun, hasil penelitian Suwanti dan Hermanto, 2020 dan Sohilit *et al.* (2025) menunjukkan bahwa transparansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja instansi.

Secara konseptual, penelitian ini berpijak pada *Teori New Public Management (NPM)* yang memandang birokrasi publik harus dikelola dengan prinsip efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. *NPM* menekankan bahwa pemerintah perlu mengadopsi praktik-praktik manajerial sektor swasta, seperti pengukuran kinerja berbasis output, pertanggungjawaban yang jelas, serta keterbukaan informasi publik. Dengan pendekatan ini, anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas bukan hanya instrumen administratif, melainkan menjadi pilar utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Tinjauan pustaka

1. *Teori New Public Management (NPM)*
Teori New Public Management (NPM) muncul pada akhir abad ke-20 sebagai paradigma baru dalam administrasi publik yang menekankan pada efisiensi, efektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan penerapan prinsip manajerial sektor swasta dalam pengelolaan sektor publik. *NPM* lahir sebagai respons terhadap birokrasi tradisional yang dianggap lamban, terlalu prosedural, dan tidak responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Pendekatan ini

mendorong transformasi sektor publik menjadi lebih dinamis dan berorientasi hasil, dengan menerapkan prinsip-prinsip seperti pengelolaan berbasis kinerja, pengukuran output, kompetisi antar unit kerja, dan pelayanan prima. Menurut Osborne dan Gaebler, pemerintah yang efektif harus berperan sebagai pengarah (*steering*), bukan hanya sebagai pelaksana (*rowing*). Pemerintah harus menciptakan sistem yang mendorong efisiensi dan inovasi, dengan menekankan pada pencapaian hasil yang terukur. Hal ini diperkuat oleh Hood (1991) yang mengidentifikasi tujuh doktrin *NPM*, termasuk fokus pada hasil, kontrol output, desentralisasi manajemen, dan penerapan disiplin dalam penggunaan sumber daya. *NPM* mendukung penggunaan anggaran sebagai alat strategis untuk mencapai target kinerja yang jelas. Penerapan anggaran berbasis kinerja, memungkinkan BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud melakukan evaluasi dan merencanakan sumber daya berdasarkan hasil yang diharapkan, sehingga meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan.

2. Anggaran Berbasis Kinerja

New Public Management (NPM) mendorong pergeseran tata kelola publik dari birokratis kaku menjadi lebih manajerial dan berorientasi hasil. merupakan sebuah paradigma manajemen publik yang muncul sebagai kritik terhadap birokrasi tradisional yang kaku, lambat, dan tidak efisien. *NPM* menekankan pada pengadopsian teknik-teknik manajemen sektor swasta ke dalam sektor publik untuk meningkatkan kinerja (Hood, 1991).

Paradigma *NPM* di sektor publik berpengaruh pada perubahan sistem anggaran, dari model tradisional menjadi anggaran yang berbasis kinerja (Indrawati, 2010). Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada *output* organisasi dan berkaitan sangat erat dengan visi, misi, serta rencana

strategis organisasi. Anggaran berbasis kinerja mengalokasikan sumberdaya ke program, bukan ke unit organisasi semata dan memakai pengukuran *output (output measurement)* sebagai indikator kinerja organisasi (Pratiwi *et al.*, 2018). Namun, efektivitas anggaran berbasis kinerja sangat bergantung pada kesiapan dan kapasitas organisasi untuk menerapkan prinsip-prinsip tersebut (Nawastri & Rohman, 2015). Ada juga dari beberapa studi yang 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).

Indikator anggaran berbasis kinerja sebagai berikut:

1. Perencanaan Anggaran
2. Pelaksanaan Anggaran
3. Pelaporan/Pertanggungjawaban Anggaran
4. Evaluasi Kinerja

2. Transparansi

Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni meliputi informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi yakni adanya kebijakan terbuka bagi pengawasan, sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan pemerintah yang dapat dijangkau oleh publik. Keterbukaan informasi diharapkan akan menghasilkan persaingan politik yang sehat, toleran, dan kebijakan dibuat berdasarkan pada preferensi publik. Transparansi berarti suatu keterbukaan secara nyata, menyeluruh, dan memberi ruang kepada seluruh lapisan masyarakat untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses

pengelolaan sumber daya publik (Ulya dan Astuti, 2018). 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. 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.

Indikator transparansi sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban terbuka
2. Aksesibilitas terhadap laporan keuangan
3. Publikasi laporan keuangan
4. Hak untuk tahu hasil audit
5. Ketersediaan informasi kinerja

3. Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem

pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas juga dapat berarti sebagai perwujudan pertanggungjawaban seseorang atau unit organisasi, dalam mengelola sumber daya yang telah diberikan dan dikuasai, dalam rangka pencapaian tujuan, melalui suatu media berupa laporan akuntabilitas kinerja secara periodik (Utami dan Machpudin, 2017). 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).

Indikator akuntabilitas sebagai berikut:

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*)
2. Akuntabilitas proses (*process accountability*)
3. Akuntabilitas program (*program accountability*)
4. Akuntabilitas kebijakan (*policy Accountability*)

4. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Verasvera, 2016). Pengukuran kinerja diartikan sebagai suatu sistem keuangan atau nonkeuangan dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau hasil yang dicapai dari suatu aktivitas, suatu proses atau suatu unit organisasi (Radiansyah *et al.*, 2023).

Indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas pegawai

2. Inisiatif dan kreativitas pegawai
3. Sikap pegawai

3. Metode riset

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel-variabel independen, yaitu anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data, penelitian ini akan melibatkan pegawai di kantor BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud, sebagai responden untuk mendapatkan data yang objektif dan terukur. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, yang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan aset daerah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, yang berjumlah 49 orang.

Tabel 1. Populasi

No	Keterangan	Jumlah
1.	Kepala Badan	1
2.	Sekretaris	1
3.	Kepala Bidang	4
4.	Kasubag/Kasie/Fungsional	13
5.	Staf Pelaksana	30
Total		49

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dalam hal ini semua pegawai yang ada di Badan

Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud, yang akan mengukur variabel anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan kinerja pegawai. Kuesioner ini dirancang dengan menggunakan skala *Likert* untuk mendapatkan informasi yang objektif dan terukur.

Teknik pengumpulan data ini diperoleh dari informasi yang dimiliki pihak pemerintah BPKAD yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Dokumentasi bisa dalam bentuk tulisan, gambar dan dokumentasi dilakukan dengan mengambil gambar foto dan merekam hasil kuesioner dengan responden.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang diperoleh kemudian diolah dan diinterpretasikan. Persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Anggaran berbasis kinerja
- X_2 = Transparansi
- X_3 = Akuntabilitas

4. Hasil dan pembahasan

Hasil

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Analisis diawali dengan penyajian karakteristik responden untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden dalam penelitian ini.

Tabel 2. Deskripsi responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	26	53,06
	Perempuan	23	46,94
Usia	>30 tahun	10	20,41
	>35 tahun	19	38,78
	>40 tahun	20	40,82
Total		49	100,00

Dari 49 responden dengan 26 laki-laki dan 23 perempuan. Dalam hal usia, kelompok responden terbanyak berada pada kategori usia lebih dari 40 tahun,

diikuti kelompok lebih dari 35 tahun, sementara kelompok lebih dari 30 tahun jumlahnya paling sedikit.

Tabel 3. Deskripsi variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Anggaran Berbasis Kinerja	49	3,00	5,00	3,94	0,76
Transparansi	49	3,00	5,00	3,99	0,77
Akuntabilitas	49	1,00	5,00	4,06	0,80
Kinerja Pegawai	49	3,00	5,00	4,49	0,70

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 3,5 yang mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan

penilaian positif terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja, transparansi, akuntabilitas, serta kinerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Anggaran berbasis kinerja	4	0,731	0,70	Reliabel
Transparansi	5	0,731	0,70	Reliabel
Akuntabilitas	4	0,732	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	4	0,786	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua item kuesioner dari setiap variabel penelitian

adalah >0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner untuk setiap variabel penelitian dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil uji asumsi klasik

Uji	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Sig. Kolmogorov-Smirnov	0.200	Normal
Multikolinearitas	VIF	< 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Sig. Glejser	> 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov*

sebesar 0,200 (>0,05) menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,616–0,689 (>0,10) dan *VIF* sebesar 1,450–1,624 (<10), sehingga tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Selain itu, uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi 0,458–0,887 (>0,05), yang menunjukkan bahwa

model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Regresi linear berganda diterapkan guna menilai sejauh mana Anggaran Berbasis Kinerja (X1), Transparansi (X2), dan Akuntabilitas (X3) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6. Koefisien regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2,936	2,214		1,326	0,191
Anggaran Berbasis Kinerja	0,120	0,136	0,114	0,885	0,381
Transparansi	0,311	0,117	0,363	2,654	0,011
Akuntabilitas	0,313	0,114	0,353	2,730	0,009

Keterangan:

R = 0,694

R² = 0,482

Adjusted R² = 0,448

F = 13,964

Sig. F = 0,000

Signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa transparansi ($\beta = 0,311$; $p = 0,011$) dan akuntabilitas ($\beta = 0,313$; $p = 0,009$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh signifikan ($\beta = 0,120$; $p = 0,381$). Secara simultan, model regresi signifikan dengan nilai $F = 13,964$ dan $p = 0,000$, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai R² sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model penelitian. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,936 + 0,120X_1 + 0,311X_2 + 0,313X_3$$

Persamaan regresi linear berganda ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 2,936 ini berarti jika semua variabel independen (X1, X2, dan X3) bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 2,936. Namun, karena nilai signifikansi 0,191 (>0,05), konstanta ini tidak signifikan secara statistik, artinya kontribusinya tidak berbeda nyata dari nol.

Koefisien regresi Anggaran Berbasis Kinerja sebesar 0,120 ini berarti jika X1 meningkat 1 satuan, maka Y diperkirakan akan meningkat sebesar 0,120 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi 0,381 menunjukkan bahwa X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

Koefisien regresi Transparansi sebesar 0,311 ini berarti jika X2 meningkat 1 satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,311 satuan. Nilai signifikansi 0,011 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Koefisien regresi Akuntabilitas sebesar 0,313 ini berarti jika X3 meningkat 1 satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,313 satuan. Nilai signifikansi 0,009 menunjukkan bahwa X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Pembahasan

1. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud.
Variabel anggaran berbasis kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud, dengan koefisien regresi 0,120, nilai t sebesar 0,885, dan signifikansi 0,381 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis pertama (H1) ditolak. Berdasarkan hasil analisis dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa anggaran berbasis kinerja, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di BPKAD Kabupaten Talaud.
2. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud.
Berdasarkan hasil uji-t parsial, variabel transparansi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud, dengan koefisien regresi 0,311, nilai t sebesar 2,654, dan signifikansi 0,011 ($< 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis kedua (H₂) diterima. Berdasarkan hasil analisis dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa transparansi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di BPKAD Kabupaten Talaud.
3. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud.
Dari hasil uji-t parsial yang menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud, dengan koefisien regresi 0,313, nilai t sebesar 2,730, dan signifikansi 0,009 ($< 0,05$). Maka dapat

disimpulkan bahwa X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis ketiga (H₃) diterima. Indikator akuntabilitas dalam penelitian ini memperoleh skor tinggi (mean 3,97-4,16), yang menunjukkan bahwa pegawai merasakan adanya kepatuhan prosedural dan pertanggungjawaban yang baik. Hal ini mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih disiplin dan penuh tanggung jawab. Ketersediaan mekanisme pertanggungjawaban yang jelas seperti pelaporan berkala, evaluasi kinerja yang objektif, dan sanksi/penghargaan yang adil juga berperan dalam meningkatkan kinerja. Akuntabilitas membantu menciptakan budaya kerja yang positif di mana pegawai merasa bahwa tindakan mereka diawasi dan diakui. Berdasarkan hasil analisis dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di BPKAD Kabupaten Talaud.

4. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja, Transparansi, dan Akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talaud
Hasil uji-F menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,964 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan X_1 , X_2 , X_3 berpengaruh signifikan terhadap Y atau hipotesis keempat (H₄) diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,482 menunjukkan bahwa 48,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dikaitkan dengan ketiga variabel independen ini, sementara 51,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Hasil simultan ini menunjukkan bahwa integrasi antara anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan

Talud. Transparansi membuka akses informasi yang memungkinkan pegawai dan masyarakat untuk memahami tujuan dan hasil pengelolaan anggaran, sehingga meningkatkan kepercayaan dan partisipasi. Akuntabilitas memastikan bahwa pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, mendorong mereka untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis dan diperkuat dengan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Anggaran Berbasis Kinerja, Transparansi, dan Akuntabilitas, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Talud.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kabupaten Kepulauan Talud. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi anggaran berbasis kinerja belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja pegawai. Sebaliknya, transparansi dan akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keterbukaan informasi dalam pengelolaan keuangan serta mekanisme pertanggungjawaban yang jelas mampu mendorong peningkatan profesionalitas dan tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Secara simultan, anggaran berbasis kinerja, transparansi, dan akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah perlu didukung oleh penguatan praktik transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan

daerah. Selain itu, pemerintah daerah perlu mengoptimalkan implementasi anggaran berbasis kinerja dengan mengintegrasikan proses perencanaan anggaran, evaluasi kinerja, serta sistem pengawasan organisasi agar anggaran tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar pustaka

- Cecharia, N., & Novie, M. (2024). Peran manajemen kearsipan dalam meningkatkan kinerja administrasi di sektor pemerintahan. *Praktek Kerja Lapang Manajemen*, 1(1), 22-29. <https://ejournal.unusida.ac.id/index.php/pklm/article/view/10>
- Damayanti, E., & Hermanto, S. B. (2018). Pengaruh akuntabilitas, transparansi dan pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 7(3), 1-21. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/97>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2014.08.02>
- Indrawati, N. (2010). Penyusunan anggaran dalam era new public management: Implementasinya di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 10(2), 176-193. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/474>
- 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. <https://doi.org/10.25105/jat.v7i2.7446>.
- Magfiroh, S. A., & Saputra, W. (2025). Peran penganggaran dalam peningkatan kinerja Bank Indonesia. *Az-Zaida Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 49-61. <https://albaayaninstitute.org/index.php/azzaida/article/view/532>
- Novatiani, A., Kusumah, R. W. R., & Vabiani, D. P. (2019). Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 10(01), 51-61. DOI: <https://doi.org/10.17509/jimb.v10i1.15983>
- Radiansyah, A., Auliddiah, R., & Suhardi. (2023). 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), 1-11. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/7010>
- Rosidah, I., Kesumah, P., & Rizka, R. B. (2023). Transparansi dan akuntabilitas dalam pencegahan fraud di instansi pemerintah (Studi kasus Kantor Kec. Ciwidey). *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 2(1), 137-156. <https://doi.org/10.59820/emba.v2i1.110>
- 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. <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i2.302>
- Sohilait, A. C., Anakotta, F. M., & Risakotta, K. A. (2025). Pengaruh transparansi, akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah pada OPD Provinsi Maluku. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 13(2), 155-162. <https://doi.org/10.21067/jrma.v13i2.12840>
- Suwanti & Hermanto, S. B. (2020). Pengaruh akuntabilitas, transparansi, kinerja keuangan pemerintah terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(8), 1-21. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/3621>
- Taghsya, A. N., Nugroho, V. M., & Fayyaza, A. N. (2024). Tantangan membangun sistem remunerasi berbasis kinerja. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(5), 150-160. <https://ejurnal.inhafi.ac.id/index.php/aksi/article/view/302>
- 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), 63-79. <https://doi.org/10.31942/akses.v13i2.3242>
- Ummam, A. M. N. R. N., Qodarina, N., Siregar, P. I. R., & Firmansyah, A. (2023). Kendala dan kelemahan sistem penganggaran berbasis kinerja sektor publik: Suatu tinjauan. *Jurnal of Law, Administration, and Social Science*, 3(1), 63-71. <https://doi.org/10.54957/jolas.v3i1.378>
- Utami, W. & Machpudin, H. A. A. (2017). Pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 2(4), 56-68. <https://online-journal.unja.ac.id/jaku/article/view/4707>

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).

<https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/13>

Zamzami, F., & Pramesti, A. E. (2018). *Audit keuangan sektor publik untuk laporan keuangan pemerintah daerah*. UGM PRESS.