



Determinan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Implikasinya terhadap Kinerja Pemerintah Daerah: Tinjauan Literatur

Susanti Ismail^{1*}, Fitri Nurhayati M^{2*}, Andriyawan E. Karim^{3*}, Sahmin Noholo^{4*}

^{1*} Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

^{2*} Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

^{3*} Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

^{3*} Program Studi Magister Sains Akuntansi, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

[1* susanismail96@gmail.com](mailto:susanismail96@gmail.com), [2* fitrinurhayatim121@gmail.com](mailto:fitrinurhayatim121@gmail.com),

[3* andriyawanekarim580@gmail.com](mailto:andriyawanekarim580@gmail.com), [4* sahmim.noholo@ung.ac.id](mailto:sahmin.noholo@ung.ac.id)

Abstract

The Government Agency Performance Accountability System is a key instrument for enhancing accountability and improving local government performance. However, the level of performance accountability achieved across local governments in Indonesia remains uneven. This study aims to identify and synthesize the factors influencing the implementation of the Government Agency Performance Accountability System and its implications for local government performance. The study employs a literature review method using a qualitative descriptive approach through the analysis of relevant journal articles, books, regulations, and supporting documents. The findings indicate that successful implementation is influenced by human resource competence, leadership commitment, organizational culture, resource availability, information technology utilization, internal oversight, and good governance practices. The review also reveals the persistence of formalistic implementation and the limited use of performance information in decision-making processes. This study concludes that effective implementation requires not only regulatory compliance but also strong organizational capacity and an outcome-oriented performance culture. The findings provide insights for strengthening public sector accountability and improving local government performance, while offering directions for future research.

Keywords: Government Agency Performance Accountability System; Governance; Literature Review; Local Government; Public Sector Performance.

Abstrak

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan instrumen penting dalam mendorong akuntabilitas dan peningkatan kinerja pemerintah daerah. Namun, capaian akuntabilitas kinerja antar daerah masih menunjukkan variasi yang cukup besar. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah. Penelitian menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui analisis berbagai jurnal ilmiah, buku, regulasi, dan dokumen terkait. Hasil kajian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dipengaruhi

Article info

Received 27 Mei 2026

Revised 1 Juni 2026

Accepted 6 Juni 2026

susanismail96@gmail.com

Copyright@2026. Published by Jurnal Prima Manajemen – AI -Afif

oleh kompetensi sumber daya manusia, komitmen pimpinan, budaya organisasi, ketersediaan sumber daya, pemanfaatan teknologi informasi, pengawasan internal, dan tata kelola pemerintahan yang baik. Selain itu, masih ditemukan kecenderungan formalisme dan rendahnya pemanfaatan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah memerlukan dukungan kapasitas organisasi dan budaya kinerja yang berorientasi pada hasil. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penguatan akuntabilitas dan kinerja pemerintah daerah serta pengembangan penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Akuntabilitas Kinerja; Kinerja Sektor Publik; Pemerintah Daerah; Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; Tinjauan Literatur.

1. PENDAHULUAN

Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu prinsip utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang modern dan berorientasi pada hasil. Dalam paradigma *New Public Management*, organisasi sektor publik dituntut tidak hanya mematuhi peraturan dan prosedur administratif, tetapi juga mampu menunjukkan capaian kinerja yang efektif, efisien, dan memberikan manfaat bagi masyarakat (Arun *et al.*, 2021). Tuntutan tersebut mendorong berbagai negara untuk mengembangkan sistem pengukuran dan akuntabilitas kinerja sebagai instrumen pengendalian sekaligus evaluasi terhadap pelaksanaan program pemerintah. Di Indonesia, upaya tersebut diwujudkan melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang pertama kali diperkenalkan melalui Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 dan kemudian diperkuat melalui Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014.

SAKIP dirancang sebagai sistem yang mengintegrasikan proses perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan pencapaian kinerja instansi pemerintah. Implementasi sistem ini diharapkan mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, efektivitas penggunaan sumber daya publik, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam praktiknya, keberhasilan implementasi SAKIP tercermin melalui kualitas laporan kinerja, pemanfaatan informasi kinerja dalam pengambilan keputusan, dan peningkatan capaian kinerja organisasi pemerintah (Putri *et al.*, 2020).

Meskipun telah diterapkan secara nasional selama lebih dari satu dekade, kualitas implementasi SAKIP pada pemerintah daerah masih menunjukkan variasi yang cukup besar. Berbagai pemerintah daerah telah berhasil memperoleh predikat sangat baik dalam evaluasi SAKIP, sementara sebagian lainnya masih menghadapi berbagai kendala dalam membangun sistem akuntabilitas kinerja yang efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi SAKIP tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi yang saling berinteraksi (Salomo & Rahmayanti, 2023).

Perkembangan penelitian mengenai implementasi SAKIP menunjukkan bahwa faktor organisasi dan sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam keberhasilan sistem akuntabilitas kinerja. (Sofyani & Akbar, 2013) menemukan bahwa pelatihan, keterbukaan organisasi terhadap perubahan, *self-efficacy*, dan karakter *conscientiousness* berhubungan positif dengan implementasi sistem pengukuran kinerja pada pemerintah daerah. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan implementasi SAKIP memerlukan dukungan kompetensi aparatur serta budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan (Sofyani & Akbar, 2013).

Selain faktor sumber daya manusia, komitmen manajemen dan ketersediaan sumber daya organisasi juga menjadi determinan penting dalam implementasi sistem pengukuran kinerja. (Putri *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa pengetahuan teknis, komitmen manajemen, dan kecukupan sumber daya merupakan faktor yang mendukung efektivitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Organisasi yang memiliki dukungan pimpinan

yang kuat dan sumber daya yang memadai cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan sistem akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan (Putri *et al.*, 2020).

Kajian mengenai implementasi SAKIP juga banyak dijelaskan melalui perspektif *Institutional Theory*. Menurut (Mariandini *et al.*, 2018), implementasi SAKIP pada pemerintah daerah dipengaruhi oleh tekanan institusional berupa *coercive*, *mimetic*, dan *normative isomorphism*. Tekanan regulatif, praktik peniruan terhadap daerah yang dianggap berhasil, serta tuntutan profesionalisme birokrasi mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem akuntabilitas kinerja. Namun demikian, penelitian tersebut juga menemukan adanya fenomena *decoupling*, yaitu kesenjangan antara aturan formal dan praktik yang sebenarnya, yang ditunjukkan oleh rendahnya orientasi pada *outcome* dan terbatasnya pemanfaatan informasi kinerja dalam proses pengambilan keputusan (Mariandini *et al.*, 2018).

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Salomo & Rahmayanti, 2023) yang menunjukkan bahwa reformasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan institusional. Faktor regulasi, norma organisasi, budaya kognitif, dan permasalahan manajerial menyebabkan implementasi SAKIP cenderung berlangsung secara formalistik dan belum sepenuhnya menghasilkan perubahan substantif dalam tata kelola pemerintahan. Dengan kata lain, keberhasilan implementasi SAKIP tidak hanya bergantung pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam menginternalisasi nilai-nilai akuntabilitas dan budaya kinerja berbasis hasil (Salomo & Rahmayanti, 2023).

Perkembangan penelitian terkini juga menunjukkan bahwa pengawasan internal dan eksternal berperan penting dalam memperkuat akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. (Muhtar *et al.*, 2021) menemukan bahwa audit eksternal dan pengawasan publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Di sisi lain, fungsi audit internal semakin dipandang sebagai mekanisme tata kelola yang tidak hanya memberikan *assurance*, tetapi juga mendorong peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas organisasi sektor publik (Alsaid & Krahal, 2025).

Transformasi digital sektor publik turut memperluas perspektif mengenai implementasi sistem akuntabilitas kinerja. Pemanfaatan teknologi informasi melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan berbagai aplikasi pengelolaan kinerja memungkinkan proses pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja dilakukan secara lebih terintegrasi. Namun, implementasi sistem digital tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh kapasitas sumber daya manusia, pelatihan yang memadai, dan komitmen pimpinan dalam memanfaatkan informasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan (Barros *et al.*, 2026).

Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kajian implementasi SAKIP telah berkembang dari fokus pada kepatuhan administratif menuju pendekatan yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan faktor sumber daya manusia, komitmen organisasi, tata kelola, pengawasan, serta transformasi digital. Kondisi ini menunjukkan perkembangan mutakhir atau *state of the art* penelitian yang menempatkan implementasi SAKIP sebagai bagian integral dari reformasi tata kelola sektor publik.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih dilakukan secara parsial dengan fokus pada faktor atau konteks tertentu. Penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia, komitmen organisasi, pengawasan, maupun faktor institusional umumnya dilakukan secara terpisah sehingga menghasilkan temuan yang terfragmentasi. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan dan mensintesis berbagai faktor yang memengaruhi implementasi SAKIP dalam satu kerangka konseptual masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat research gap berupa belum tersedianya sintesis literatur yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi implementasi SAKIP pada pemerintah daerah. Padahal, pemahaman yang terintegrasi sangat diperlukan untuk menjelaskan hubungan antar faktor dan menghasilkan rekomendasi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja sektor publik.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan berbagai temuan empiris mengenai implementasi SAKIP ke dalam satu sintesis konseptual yang mencakup faktor sumber daya manusia, komitmen organisasi, budaya birokrasi, pengawasan internal dan eksternal, teknologi informasi, serta tata kelola pemerintahan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berfokus pada variabel atau organisasi tertentu, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan implementasi SAKIP dan implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan mengenai bagaimana perkembangan kajian implementasi SAKIP pada pemerintah daerah, faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilannya, dan bagaimana implikasi implementasi tersebut terhadap kinerja pemerintah daerah. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan, dan mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi implementasi SAKIP serta menjelaskan implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah berdasarkan hasil penelitian terdahulu.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoretis berupa pengayaan literatur mengenai akuntabilitas kinerja sektor publik dan implementasi SAKIP. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas implementasi SAKIP serta penguatan tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil.

2. KAJIAN TEORI

2.1 *Institutional Theory*

Institutional Theory menjelaskan bahwa organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh pertimbangan rasional dan efisiensi, tetapi juga oleh tekanan institusional yang berasal dari lingkungan eksternal maupun internal organisasi (DiMaggio & Powell, 1983). Tekanan tersebut dapat berbentuk *coercive isomorphism*, *mimetic isomorphism*, dan *normative isomorphism*. Dalam konteks sektor publik, teori ini menjelaskan alasan pemerintah daerah mengadopsi SAKIP sebagai bentuk respons terhadap tuntutan regulasi, profesionalisme birokrasi, dan praktik organisasi yang dianggap berhasil.

2.2 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan sistem yang mengintegrasikan proses perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan, evaluasi, dan pencapaian kinerja instansi pemerintah. SAKIP bertujuan meningkatkan akuntabilitas dan memastikan bahwa penggunaan sumber daya publik menghasilkan *output* dan *outcome* yang mendukung pencapaian tujuan pembangunan. Oleh karena itu, SAKIP tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pelaporan, tetapi juga sebagai alat manajemen kinerja sektor publik.

2.3 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi SAKIP dipengaruhi oleh faktor organisasional, institusional, dan tata kelola. (Sofyani & Akbar, 2013) menemukan bahwa pelatihan, keterbukaan organisasi terhadap perubahan, serta karakteristik individu aparatur berhubungan positif dengan implementasi sistem pengukuran kinerja. (Putri *et*

al., 2020) menunjukkan bahwa pengetahuan teknis, komitmen manajemen, dan ketersediaan sumber daya merupakan faktor penting dalam efektivitas pengukuran kinerja pemerintah daerah. Dari perspektif institusional, (Mariandini *et al.*, 2018) menemukan bahwa implementasi SAKIP dipengaruhi oleh tekanan *coercive*, *mimetic*, dan *normative*, namun masih terdapat fenomena decoupling yang menyebabkan kesenjangan antara aturan formal dan praktik organisasi. Selain itu, (Muhtar *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa audit eksternal dan pengawasan publik berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

2.4 Posisi Teoretis Penelitian

Penelitian ini memposisikan implementasi SAKIP sebagai fenomena yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor institusional, faktor organisasional, dan faktor tata kelola. Faktor institusional mencakup regulasi, norma organisasi, dan budaya birokrasi. Faktor organisasional meliputi kompetensi sumber daya manusia, komitmen pimpinan, dan ketersediaan sumber daya. Sementara itu, faktor tata kelola mencakup pengawasan internal, pengawasan eksternal, pemanfaatan teknologi informasi, dan penerapan prinsip *good governance*. Kerangka konseptual tersebut digunakan sebagai dasar untuk mensintesis berbagai temuan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi implementasi SAKIP serta implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* untuk mengidentifikasi dan mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah. Metode *literature review* dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai perkembangan kajian, temuan empiris, dan perspektif teoretis yang berkaitan dengan akuntabilitas kinerja sektor publik.

Sumber data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, meliputi artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, regulasi pemerintah, serta dokumen pendukung yang relevan dengan implementasi SAKIP dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional dengan menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, *performance accountability*, *local government performance*, *public sector performance*, *governance*, dan *institutional theory*.

Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan beberapa kriteria, yaitu: (1) membahas implementasi SAKIP, akuntabilitas kinerja, pengukuran kinerja sektor publik, atau tata kelola pemerintahan; (2) dipublikasikan dalam jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang relevan; (3) memiliki keterkaitan dengan konteks pemerintah daerah atau sektor publik; dan (4) tersedia dalam bentuk artikel lengkap sehingga memungkinkan proses analisis secara mendalam. Untuk menjaga relevansi kajian, penelitian ini lebih memprioritaskan literatur yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir tanpa mengabaikan referensi klasik yang menjadi landasan teori.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi literatur, seleksi literatur berdasarkan kriteria inklusi, klasifikasi temuan penelitian, dan sintesis hasil kajian. Pada tahap sintesis, berbagai hasil penelitian dikelompokkan ke dalam tema-tema utama yang meliputi faktor institusional, faktor organisasional, faktor sumber daya manusia, pengawasan, teknologi informasi, dan tata kelola pemerintahan. Selanjutnya, temuan-temuan tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta hubungan antar faktor yang memengaruhi implementasi SAKIP.

Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini menghasilkan sintesis konseptual mengenai determinan implementasi SAKIP dan implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil sintesis diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penguatan akuntabilitas kinerja sektor publik serta menjadi dasar bagi penelitian empiris pada masa mendatang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Perkembangan Kajian Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa kajian mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mengalami perkembangan yang cukup signifikan dalam dua dekade terakhir. Pada tahap awal, penelitian lebih banyak berfokus pada kepatuhan instansi pemerintah terhadap regulasi akuntabilitas kinerja serta kualitas penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Fokus penelitian pada periode tersebut didominasi oleh evaluasi terhadap kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi tuntutan administratif yang ditetapkan pemerintah pusat.

Seiring berkembangnya reformasi birokrasi, perhatian penelitian bergeser pada faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan implementasi SAKIP. (Sofyani & Akbar, 2013) menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem pengukuran kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknis, tetapi juga oleh faktor organisasional dan karakteristik individu aparatur. Temuan ini menandai perubahan orientasi penelitian dari pendekatan kepatuhan administratif menuju pendekatan perilaku organisasi dan kapasitas kelembagaan.

Perkembangan berikutnya terlihat pada penelitian (Mariandini *et al.*, 2018) yang menggunakan perspektif *New Institutional Sociology* untuk menjelaskan implementasi SAKIP. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntabilitas kinerja dipengaruhi oleh tekanan institusional berupa *coercive*, *mimetic*, dan *normative isomorphism*. Namun demikian, implementasi SAKIP masih menghadapi fenomena *decoupling*, yaitu kesenjangan antara aturan formal dan praktik organisasi yang sesungguhnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh keberadaan regulasi, tetapi juga oleh tingkat internalisasi nilai-nilai akuntabilitas dalam organisasi.

Kajian yang lebih mutakhir mulai mengaitkan implementasi SAKIP dengan tata kelola pemerintahan, pengawasan, dan transformasi digital. (Salomo & Rahmayanti, 2023) menunjukkan bahwa reformasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah daerah masih menghadapi tantangan berupa formalisme administratif, budaya organisasi, dan permasalahan manajerial. Sementara itu, penelitian mengenai *digital governance* dan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi menunjukkan bahwa teknologi informasi berpotensi meningkatkan kualitas pengukuran dan pelaporan kinerja apabila didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai (Barros *et al.*, 2026).

Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa kajian implementasi SAKIP telah bergeser dari fokus administratif menuju pendekatan multidimensional yang melibatkan faktor sumber daya manusia, tata kelola, institusi, dan teknologi. Dengan demikian, implementasi SAKIP dipahami sebagai proses organisasi yang kompleks dan tidak dapat dijelaskan hanya melalui perspektif kepatuhan terhadap regulasi.

4.2 Faktor Organisasional dan Kapasitas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil sintesis literatur, faktor organisasional dan kapasitas sumber daya manusia merupakan faktor yang paling sering ditemukan memengaruhi keberhasilan implementasi SAKIP. Kompetensi aparatur menjadi faktor penting karena seluruh proses

dalam SAKIP, mulai dari penyusunan indikator kinerja, pengukuran capaian, hingga evaluasi kinerja memerlukan kemampuan teknis yang memadai.

(Sofyani & Akbar, 2013) menemukan bahwa pelatihan dan keterbukaan organisasi terhadap perubahan berhubungan positif dengan implementasi sistem pengukuran kinerja pemerintah daerah. Organisasi yang secara aktif meningkatkan kapasitas aparatur melalui pelatihan cenderung lebih mampu memahami dan menerapkan prinsip-prinsip akuntabilitas kinerja. Selain itu, karakteristik individu seperti *self-efficacy* dan *conscientiousness* turut mendukung keberhasilan implementasi sistem pengukuran kinerja.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian (Putri *et al.*, 2020) yang menekankan pentingnya pengetahuan teknis, komitmen manajemen, dan ketersediaan sumber daya dalam pengukuran kinerja pemerintah daerah. Pengetahuan teknis memungkinkan aparatur memahami hubungan antara sasaran strategis, indikator kinerja, *output*, dan *outcome*. Tanpa pemahaman yang memadai, implementasi SAKIP berpotensi menjadi sekadar aktivitas administratif yang tidak memberikan informasi bermakna bagi organisasi.

Dalam perspektif *Resource-Based View*, kompetensi sumber daya manusia dapat dipandang sebagai sumber daya strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas aparatur melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi menjadi prasyarat penting bagi keberhasilan implementasi sistem akuntabilitas kinerja.

4.3 Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Birokrasi

Selain kompetensi aparatur, komitmen organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas implementasi SAKIP. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem akuntabilitas kinerja sangat dipengaruhi oleh dukungan pimpinan dalam mendorong penggunaan informasi kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan.

(Putri *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa komitmen manajemen berperan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung implementasi sistem pengukuran kinerja. Pimpinan yang memiliki komitmen tinggi terhadap akuntabilitas cenderung memberikan dukungan berupa sumber daya, pelatihan, serta kebijakan yang mendukung perbaikan kinerja organisasi.

Namun demikian, budaya birokrasi sering kali menjadi hambatan dalam implementasi SAKIP. (Mariandini *et al.*, 2018) menemukan bahwa orientasi organisasi yang masih berfokus pada pemenuhan dokumen administratif menyebabkan informasi kinerja belum dimanfaatkan secara optimal. Fenomena ini menunjukkan adanya *decoupling* antara tujuan formal sistem akuntabilitas kinerja dan praktik organisasi sehari-hari.

Temuan tersebut diperkuat oleh (Salomo & Rahmayanti, 2023) yang menunjukkan bahwa reformasi sistem akuntabilitas kinerja masih menghadapi budaya formalisme administratif. Organisasi sering kali lebih berfokus pada pemenuhan tuntutan evaluasi dibandingkan penggunaan informasi kinerja untuk meningkatkan efektivitas program. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi menuju orientasi hasil menjadi faktor penting dalam penguatan implementasi SAKIP.

4.4 Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal, dan Akuntabilitas Kinerja

Pengawasan merupakan salah satu elemen penting dalam sistem akuntabilitas sektor publik. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengawasan internal dan eksternal berperan dalam meningkatkan kualitas implementasi SAKIP dan akuntabilitas kinerja pemerintah daerah.

(Muhtar *et al.*, 2021) menemukan bahwa audit eksternal dan pengawasan publik berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah. Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme pengawasan dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas pengukuran dan pelaporan kinerja.

Di sisi lain, Aparat Pengawasan Intern Pemerintah memiliki peran strategis dalam mendukung implementasi SAKIP. Selain menjalankan fungsi *assurance*, pengawasan internal juga berperan dalam memberikan konsultasi dan rekomendasi perbaikan terhadap sistem pengendalian serta manajemen kinerja organisasi.

(Alsaid & Krahmah, 2025) menjelaskan bahwa audit internal berkontribusi terhadap peningkatan transparansi, akuntabilitas, dan kualitas tata kelola organisasi sektor publik. Dengan demikian, pengawasan internal tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai instrumen pembelajaran organisasi yang mendukung perbaikan berkelanjutan.

4.5 Transformasi Digital dan Tata Kelola Pemerintahan

Perkembangan teknologi informasi memberikan peluang baru dalam meningkatkan kualitas implementasi SAKIP. Pemanfaatan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan berbagai aplikasi pengelolaan kinerja memungkinkan proses perencanaan, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi dilakukan secara lebih terintegrasi.

(Barros *et al.*, 2026) menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja berbasis teknologi mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan informasi kinerja apabila didukung oleh pelatihan, dukungan pimpinan, dan integrasi sistem dalam proses pengambilan keputusan. Sebaliknya, tanpa dukungan tersebut, teknologi hanya berfungsi sebagai alat administratif yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Transformasi digital juga berkaitan erat dengan prinsip *good governance*. Sistem digital memungkinkan peningkatan transparansi, aksesibilitas informasi, dan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, digital *governance* dapat dipandang sebagai faktor pendukung yang memperkuat efektivitas implementasi SAKIP pada pemerintah daerah.

4.6 Sintesis Temuan dan Implikasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Berdasarkan hasil sintesis literatur, faktor-faktor yang memengaruhi implementasi SAKIP dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu faktor institusional, faktor organisasional, dan faktor tata kelola. Faktor institusional mencakup regulasi, tekanan lingkungan, norma organisasi, dan budaya birokrasi. Faktor organisasional meliputi kompetensi sumber daya manusia, komitmen pimpinan, dan ketersediaan sumber daya. Sementara itu, faktor tata kelola mencakup pengawasan internal, pengawasan eksternal, pemanfaatan teknologi informasi, dan penerapan prinsip *good governance*.

Dari berbagai faktor tersebut, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen pimpinan merupakan faktor yang paling konsisten ditemukan dalam berbagai penelitian. Kedua faktor tersebut berfungsi sebagai fondasi yang memungkinkan faktor-faktor lainnya bekerja secara efektif. Tanpa dukungan kompetensi dan komitmen organisasi, implementasi SAKIP cenderung terjebak pada formalitas administratif dan tidak menghasilkan perbaikan kinerja yang signifikan.

Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi SAKIP yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kualitas perencanaan, pengukuran kinerja, transparansi, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan berbasis kinerja. Dengan demikian, penguatan implementasi SAKIP tidak hanya penting bagi pemenuhan regulasi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) serta implikasinya terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil kajian menunjukkan bahwa implementasi SAKIP dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor utama, yaitu faktor institusional, faktor organisasional, dan faktor tata kelola. Faktor institusional meliputi regulasi, norma organisasi, dan budaya birokrasi. Faktor organisasional mencakup kompetensi sumber daya manusia, komitmen pimpinan, dan ketersediaan sumber daya. Sementara itu, faktor tata kelola meliputi pengawasan internal, pengawasan eksternal, pemanfaatan teknologi informasi, dan penerapan prinsip *good governance*.

Hasil sintesis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia dan komitmen pimpinan merupakan faktor pendukung yang paling dominan dalam keberhasilan implementasi SAKIP. Sebaliknya, budaya formalisme administratif, keterbatasan kapasitas aparatur, dan rendahnya pemanfaatan informasi kinerja menjadi faktor penghambat yang masih banyak ditemukan pada pemerintah daerah. Implementasi SAKIP yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan akuntabilitas, transparansi, kualitas pengambilan keputusan, dan kinerja pemerintah daerah secara keseluruhan.

5.2 Saran

Pemerintah daerah perlu memperkuat kapasitas aparatur, meningkatkan komitmen pimpinan, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan fungsi pengawasan untuk mendukung implementasi SAKIP yang lebih efektif. Selain itu, pemanfaatan informasi kinerja dalam proses pengambilan keputusan perlu ditingkatkan agar SAKIP tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai alat manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji secara empiris hubungan antara implementasi SAKIP dengan kinerja pemerintah daerah, kualitas tata kelola pemerintahan, tindak lanjut hasil audit, maupun kematangan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik pada berbagai konteks pemerintah daerah di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsaid, L. A. Z. A., & Krahmah, V. (2025). Internal auditing in urban development: A case study of the Egyptian public sector. *Sustainability*, 17, 10537. <https://doi.org/10.3390/su172310537>
- Arun, T., Adhikari, P., & Mohan, R. (2021). Learning accountability in the public sector: The experience of Kerala. *Financial Accountability & Management*, 37(2), 184–203. <https://doi.org/10.1111/faam.12248>
- Barros, R. S., Pimentel, L., & Vaz, E. (2026). Implementing a performance management system in a public organisation: Barriers and *outcomes*. *Journal of Applied Accounting Research*, 27(6). <https://doi.org/10.1108/JAAR-05-2024-0168>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional *Isomorphism* and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Mariandini, F. I., Irianto, G., & Nurkholis. (2018). Institusionalisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Pemerintah Kota Malang. *Jurnal Economia*, 14(1), 16–38.
- Muhtar, Arifin, T., & Sutaryo. (2021). *Performance accountability* in Indonesian local governments: Does monitoring really work? *International Journal of Business and Society*, 22(3), 1673–1692. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4329.2021>
- Putri, L. E., Aswar, K., & Ermawati. (2020). Performance measurement of local government in Indonesia: A conceptual study. *Information Management and*

- Business Review, 12(1), 41–44.
- Salomo, R. V, & Rahmayanti, K. P. (2023). Progress and institutional challenges on local governments *performance accountability* system reform in Indonesia. SAGE Open, 13(4). <https://doi.org/10.1177/21582440231196659>
- Sofyani, H., & Akbar, R. (2013). Hubungan Faktor Internal Institusi Dan Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Di Pemerintah Daerah. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia, 10(2), 184–205. <https://doi.org/10.21002/jaki.2013.10>