

PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM APLIKASI KEUANGAN TINGKAT INSTANSI (SAKTI), KEPATUHAN REGULASI DAN KOMPETENSI TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA (SURVEY PADA SATUAN KERJA WILAYAH KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA PALU)

Dwi Winarti¹, Ridwan², Muhammad Din³
dwiwinarti.bmpmsulteng@gmail.com¹
Universitas Tadulako

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 139 satuan kerja. Penarikan sampel menggunakan metode simple random sampling. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sebanyak 82 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, implementasi SAKTI berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, kepatuhan regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.

Kata Kunci: Implementasi SAKTI, Kepatuhan Regulasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Akuntabilitas Kinerja.

Abstrack

This study aims to test and analyze the effect of SAKTI implementation, regulatory compliance and human resource competency on performance accountability at the Regional Work Unit of the Palu State Treasury Service Office. The population in this study was 139 work units. Sampling using a simple random sampling method. Determination of the sample using the Slovin formula with a total of 82 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of the study indicate that SAKTI Implementation, regulatory compliance and human resource competency simultaneously have a positive and significant effect on performance accountability, SAKTI implementation has a positive and significant effect on performance accountability, regulatory compliance has a positive and significant effect on performance accountability, human resource competency has a positive and significant effect on performance accountability

Keywords: SAKTI Implementation, Regulatory Compliance, Human Resource Competency, Performance Accountability.

1. PENDAHULUAN

Akuntabilitas sebagai prinsip dasar dalam pengelolaan keuangan negara semakin menjadi sorotan dimana tuntutan transparansi dan pertanggungjawaban atas penggunaan anggaran negara semakin meningkat seiring dengan kompleksitas permasalahan yang dihadapi. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan isu sentral dalam tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Agar penggunaan APBD dan APBN menjadi efisien dan efektif maka dalam pengelolaannya diperlukan akuntabilitas kinerja pada setiap instansi pemerintah. Berdasarkan

PERPRES RI Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dijelaskan bahwa akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Peningkatan akuntabilitas kinerja dapat dilakukan dengan implementasi sistem informasi akuntansi yang memadai, hal ini untuk mendorong pekerjaan yang lebih efisien dan menghasilkan informasi yang berkualitas. Hadirnya Sistem Aplikasi Keuangan Instansi (SAKTI) diharapkan pengelolaan keuangan menjadi lebih mudah, lebih cepat, dan lebih akurat sehingga berdampak terhadap akuntabilitas kinerja instansi. Hal tersebut secara empiris telah dibuktikan melalui penelitian Rosidah et al., (2024) dan Rinna et al., (2024) yang menyatakan bahwa implementasi SAKTI berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Demikian juga hasil penelitian dari As'ad et al. (2024) yang menyatakan bahwa SAKTI telah terbukti mampu mengurangi kesalahan pencatatan dan mempercepat proses pelaporan keuangan dengan menyediakan platform yang terintegrasi dan mudah diakses. Hal ini sejalan dengan tujuan pemerintah untuk memperkuat akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara, di mana teknologi informasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa informasi keuangan dapat dipantau dan diaudit secara real-time.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palu sebagai salah satu unit pelaksana teknis (UPT) Kementerian Keuangan telah mengimplementasikan SAKTI sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan No.159/PMK.05/2018 tentang Pelaksanaan Piloting Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi. Dalam proses pelaksanaannya, implementasi SAKTI di lingkungan KPPN Palu mengalami beberapa masalah seperti gangguan dalam konektivitas jaringan, aplikasi yang disebabkan oleh bug atau kerusakan teknis dan istilah-istilah asing yang mungkin tidak dimengerti oleh pengguna baru, sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja beberapa instansi yang berada dalam lingkup satuan kerja KPPN Palu.

Akuntabilitas kinerja juga menuntut kepatuhan aparatur terhadap regulasi. Muslimah et al., (2023) menjelaskan bahwa kepatuhan merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan yang berlaku serta dipatuhi oleh aparatur pemerintahan secara konsisten agar terwujud pemerintahan yang memiliki akuntabilitas kinerja yang baik. Aparatur yang patuh akan selalu bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga sikap ini dapat meminimalisir berbagai tindakan yang berpotensi merugikan keuangan negara dan sebagai bentuk tanggungjawab yang telah dipercayakan oleh publik dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan. Hasil penelitian Meliliana et al., (2023) dan Irawati & Agesta (2019) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap regulasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerjanya agar lembaga pemerintah.

Dalam praktiknya, kepatuhan terhadap regulasi memiliki tantangan dalam pengimplementasiannya. Banyaknya regulasi yang terus bertambah dan semakin kompleks membuat instansi pemerintah kesulitan untuk memahami dan menerapkan seluruh ketentuan yang berlaku. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya kesalahan interpretasi dan pelanggaran terhadap regulasi. Perubahan regulasi yang cepat dan seringkali tidak terduga menyulitkan instansi pemerintah untuk melakukan penyesuaian. Akibatnya, terdapat periode transisi dimana instansi pemerintah belum sepenuhnya patuh terhadap regulasi yang baru. Terkadang, instansi pemerintah lebih memprioritaskan pencapaian target kinerja daripada kepatuhan terhadap regulasi. Hal ini dapat menimbulkan tindakan yang melanggar aturan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Perwujudan akuntabilitas kinerja perlu didukung dengan kompetensi SDM yang memadai agar memberikan hasil pekerjaan yang maksimal. Upaya pemerintah dalam melakukan reformasi birokrasi telah mendorong peningkatan tuntutan akan kompetensi aparatur sipil negara (ASN). Namun, dalam praktiknya, implementasi reformasi birokrasi seringkali terkendala oleh kurangnya kompetensi ASN dalam bidang tertentu. Satuan Kerja dalam lingkup wilayah KPPN Palu mengalami tantangan kompetensi SDM dalam penyelenggaraan pemerintahan. Keterampilan bekerja berbasis komputerisasi dan digitalisasi, pengetahuan dasar tentang akuntansi dan penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh Satuan Kerja lingkup wilayah KPPN Palu. Keterbatasan kompetensi ini seringkali menghambat proses pengambilan keputusan, pelaksanaan program dan pelaporan kinerja yang akuntabel.

Pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pegawai yang berkompetensi dapat mengoptimalkan pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan seluruh sumber daya yang ada sehingga dapat mewujudkan akuntabilitas. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Rosidah et al., (2024), Eliana et al., (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah.

Berdasarkan dasar latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), Kepatuhan Regulasi Dan Kompetensi Terhadap Akuntabilitas Kinerja (Survei pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu)"

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) verifikatif adalah jenis penelitian yang memiliki tujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2019). Jika diklasifikasikan berdasarkan tujuan, penelitian ini bersifat kausal yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi SDM

Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, meliputi: Dasar hukum pelaksanaan tugas dan fungsi instansi, Visi dan Misi, struktur organisasi, dan informasi yang diperoleh dari pihak KPPN Palu.

2. Data Kuantitatif

Pada penelitian ini data kuantitatif berupa hasil pengolahan data kuesioner yang diperoleh dari pegawai KPPN Palu.

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh dari sumber secara langsung tanpa melalui media perantara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (quesionare) kepada pegawai KPPN Palu.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini merupakan data yang telah ada diperoleh atau dikumpulkan melalui media perantara atau dicatat oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi yaitu meliputi profil instansi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Satuan Kerja dalam lingkup Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu dengan jumlah sebanyak 138 satker.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab permasalahan dan menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan angka-angka statistik melalui penggunaan alat analisis statistik parametrik Regresi Linear Berganda (Multiple Regression Linear) (Sugiyono, 2019:221)

3. HASI DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Pengujian Hipotesis Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau Ftest diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama dapat diterima.

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, pada table 4.8 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf kepercayaan 5% yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel implementasi SAKTI (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari taraf kepercayaan 5% yaitu $0,005 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepatuhan regulasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf kepercayaan 5% yaitu $0,001 < 0,05$. Dengan demikian nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi SDM (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk menguji pengaruh variabel implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi sumber daya manusia terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu maka dapat diuraikan pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Implementasi SAKTI, Kepatuhan Regulasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara serempak variabel Implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja wilayah KPPN Palu. Implementasi aplikasi SAKTI mendorong adanya efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai sehingga meningkatkan kualitas pertanggungjawaban. Pemanfaatan SAKTI akan lebih optimal dengan dukungan SDM yang kompeten dan pelaksanaannya sesuai dengan aturan yang berlaku.

Akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara mengacu pada kewajiban pemerintah untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran publik kepada masyarakat. Akuntabilitas ini menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan keuangan negara dan memerlukan kombinasi regulasi yang kuat, sistem yang efektif, serta kompetensi aparatur yang memadai.

Aplikasi SAKTI memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time, sehingga instansi pemerintah dapat segera mengidentifikasi masalah dan melakukan perbaikan. Aplikasi ini juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang berbasis data, sehingga instansi pemerintah dapat membuat keputusan yang lebih akurat dan efektif. Dengan adanya aplikasi SAKTI instansi pemerintah dapat mengidentifikasi area perbaikan dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Pemanfaatan sistem informasi akuntansi melalui aplikasi SAKTI pada satuan kerja wilayah KPPN Palu menjadi lebih optimal karena didukung dengan kompetensi SDM dan kepatuhan terhadap regulasi. SDM yang memiliki kompetensi akan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Pegawai yang berkompeten memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi sehingga akan lebih banyak memberikan solusi dan mengambil langkah-langkah inisiatif terhadap penyelesaian masalah.

Sedangkan kepatuhan regulasi membantu instansi menghindari sanksi dan denda, sehingga mendorong adanya efisiensi dan efektivitas. Dengan adanya kepatuhan regulasi maka akuntabilitas kinerja dapat ditingkatkan karena meningkatkan kepercayaan publik, efisiensi, efektivitas dan mengurangi risiko. Namun saat ini kepatuhan regulasi pada instansi masih sebatas menggugurkan kewajiban agar tidak dikenakan sanksi sehingga masih harus dilakukan pengawasan dalam pemenuhan kepatuhan regulasi dimana tidak hanya sekedar mematuhi tapi juga data yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan. Ditinjau dari teori keagenan dalam konteks kepatuhan regulasi, principal mengharapkan agent untuk mematuhi peraturan dan regulasi yang berlaku, serta mempertanggungjawabkan kinerjanya. Masalah keagenan dapat mempengaruhi kepatuhan regulasi, di mana agent bisa saja tidak mematuhi peraturan dan regulasi yang berlaku jika tidak sesuai dengan kepentingan mereka, untuk itu kepatuhan regulasi menjadi wajib bagi setiap instansi pemerintah sebagai mekanisme pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Pengaruh Implementasi SAKTI Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa implementasi SAKTI berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja wilayah KPPN Palu. Penerapan aplikasi SAKTI mendorong adanya efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai sehingga meningkatkan proses pertanggungjawaban yang lebih baik dengan kecepatan dan ketepatan waktu.

Implikasi penggunaan aplikasi SAKTI (Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi) secara signifikan meningkatkan akuntabilitas satuan kerja. Proses pengelolaan keuangan yang masih terpisah-pisah dan kurang terintegrasi sebelum menggunakan SAKTI membuat pengguna sulit dalam pelacakan dan pertanggungjawaban. Setelah penggunaan SAKTI, semua proses keuangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan anggaran terpusat dalam satu sistem, menciptakan transparansi dan akuntabilitas yang lebih baik.

Aplikasi SAKTI mudah untuk digunakan dan dipelajari, hal ini mempercepat proses adaptasi dari para operator KPPN Palu sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama dalam proses pengimplementasian. Keberhasilan implementasi tersebut juga di dukung dengan pegawai produktif pada rentang usia 31 – 40 Tahun. Mereka memiliki potensi yang sangat baik dan menguasai pemanfaatan teknologi informasi, sehingga proses transisi menjadi lebih cepat.

Sebelum penggunaan SAKTI, pengelolaan keuangan disetiap unit kerja menggunakan sistem yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh tentang kinerja keuangan instansi. Rekonsiliasi dan pelaporan juga menjadi sulit dikarenakan data keuangan yang tidak terpusat. Proses pencatatan secara manual dan pelaporan yang tidak tersistem memungkinkan adanya kesalahan manusia yang dapat mempengaruhi akuntabilitas. Hal tersebut membuat pelaporan menjadi kurang transparan dimana satuan kerja sulit untuk memantau dan mengaudit proses keuangan secara transparan dan tersistem.

Akuntabilitas kinerja menjadi meningkat setelah dilaksanakannya implementasi SAKTI, hal tersebut dapat dilihat dari sistem yang terintegrasi dimana mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga pertanggungjawaban anggaran sudah terintegrasi dengan sistem yang lebih baik. Selain itu satuan kerja dapat memastikan konsistensi data dan memudahkan rekonsiliasi dengan adanya single database. Transparansi menjadi meningkat dimana aplikasi SAKTI telah menyediakan berbagai laporan yang dapat diakses oleh berbagai tingkatan pengguna sehingga

meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Efisiensi akan meningkat dan resiko kesalahan akan berkurang dengan adanya otomatisasi proses dalam SAKTI dimana satuan kerja tidak lagi ketergantungan dengan proses manual.

Database pada aplikasi SAKTI saling terintegrasi dengan baik, hal ini menandakan bahwa aplikasi ini mengintegrasikan seluruh data satuan kerja pada lingkup Kementerian Keuangan, sehingga memudahkan dalam melakukan pengelolaan keuangan yang meliputi tahap perencanaan sampai tahap pertanggungjawaban anggaran, yang mana aplikasi SAKTI digunakan oleh entitas akuntansi dan pelaporan pada suatu satuan kerja secara elektronik. Sehingga dengan adanya aplikasi SAKTI dapat mempermudah penyusunan laporan keuangan dan kinerja serta rekonsiliasi data. Aplikasi SAKTI memiliki kecepatan pemrosesan data saat dioperasikan sehingga dapat menyediakan informasi yang dibutuhkan dengan cepat (real-time) dan tentunya sangat membantu dalam pengambilan keputusan dan proses pertanggungjawaban.

Aplikasi SAKTI memiliki keamanan dalam menyimpan data dan memiliki penyimpanan data cadangan (back-up), hal ini menunjukkan adanya efisiensi dimana dengan pemanfaatan aplikasi SAKTI tidak lagi diperlukan penyimpanan atau pengarsipan secara manual. Dengan sistem yang terintegrasi, transparan dan efisiensi, akuntabilitas kinerja instansi meningkat secara keseluruhan. Keandalan aplikasi SAKTI sebagai sistem informasi telah dinyatakan oleh semua unsur pegawai pengguna aplikasi SAKTI yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari operator pembayaran 44%, operator penganggaran sebesar 37% dan operator pelaporan sebesar 20%.

Dengan demikian, SAKTI tidak hanya menjadi sistem aplikasi keuangan di satuan kerja, tetapi juga menjadi alat untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Aplikasi SAKTI memiliki peran penting dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja di lingkungan instansi pemerintah. Penerapan SAKTI yang berkelanjutan dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten akan terus mendorong terciptanya pengelolaan keuangan negara yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori agensi dan penelitian sebelumnya oleh Rosidah et al., (2024) dan Rinna et al., (2024). Dalam perspektif teori agensi (Jensen & Meckling, 1976) aplikasi SAKTI berfungsi sebagai mekanisme pengendalian dan pelaporan, yang dapat mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Teori agensi menjelaskan bahwa adanya ketidakseimbangan informasi antara prinsipal dan agen membutuhkan mekanisme kontrol untuk memastikan tujuan bersama tercapai. Dalam hal ini, aplikasi SAKTI berperan sebagai alat pengawasan dan pelaporan keuangan yang efektif, sehingga memperkuat akuntabilitas kinerja agen (KPPN Palu) terhadap prinsipal (Pemerintah Pusat dan Publik).

Dengan informasi keuangan yang terdokumentasi secara digital dan real-time, prinsipal memiliki akses yang lebih besar untuk memantau dan mengevaluasi kinerja agen. Akuntabilitas kinerja di sektor publik merujuk pada kemampuan instansi pemerintah untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan penggunaan sumber daya negara dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini Aplikasi SAKTI menyediakan jejak audit (audit trail) yang jelas dan terdokumentasi serta memudahkan evaluasi kinerja berbasis output dan outcome, karena data yang digunakan adalah valid dan dapat diverifikasi. Dengan demikian, SAKTI sebagai sarana kontrol internal sejalan dengan prinsip-prinsip teori agensi untuk menekan risiko penyimpangan, serta meningkatkan akuntabilitas kinerja agen terhadap prinsipal (baik pemerintah pusat maupun publik).

Pengaruh Kepatuhan Regulasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepatuhan regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja wilayah KPPN Palu. Artinya semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap regulasi maka akuntabilitas kinerja instansi akan semakin meningkat, karena tujuan akan tercapai jika prosesnya dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku.

Secara empirik temuan ini memperkuat asumsi bahwa kepatuhan terhadap regulasi mendorong terciptanya sistem tata kelola yang lebih transparan, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan, baik dari aspek administratif maupun kinerja. Kepatuhan terhadap regulasi menjamin bahwa setiap proses penganggaran, pelaksanaan program, dan pelaporan dilakukan sesuai ketentuan, sehingga mempersempit ruang penyimpangan dan meningkatkan kredibilitas output kinerja instansi. Hasil ini juga sejalan dengan teori teori akuntabilitas, di mana kepatuhan terhadap kerangka regulatif merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan organisasi yang akuntabel. Selain itu, hasil ini mendukung temuan penelitian terdahulu seperti Kusuma & Mildawati (2021) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap aturan memainkan peran penting dalam peningkatan kualitas pertanggungjawaban publik.

Kepatuhan terhadap regulasi ditunjukkan berdasarkan pernyataan pegawai KPPN Palu bahwa mereka selalu berupaya agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja yang berpotensi melanggar aturan. Adanya sanksi hukum bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan dalam menjalankan tugasnya juga menjadi faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja secara hati – hati. Dalam lingkup wilayah kerja KPPN Palu pegawai akan saling menegur rekannya jika melakukan hal yang jika berpotensi melanggar aturan, hal ini menciptakan proses kontrol antar pegawai sehingga semuanya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kepatuhan terhadap regulasi memiliki nilai yang rendah, dimana kepatuhan yang dilaksanakan hanya sebatas regulasi. Dalam sistem aplikasi telah dikunci apabila terjadi ketidakpatuhan terhadap regulasi maka satuan kerja terkena sanksi dan tidak dapat melakukan proses pencairan dana. Sehingga kepatuhan regulasi sangatlah penting untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja satuan kerja. Instansi akan terdorong untuk mematuhi regulasi dikarenakan adanya sanksi yang diberikan jika tidak melaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam peraturan. Namun terkadang satuan kerja hanya sekedar menggugurkan kewajiban dalam mematuhi regulasi agar tidak terkena sanksi.

Dalam pandangan agency teori kedudukan instansi pemerintah sebagai agen sedangkan rakyat sebagai principal, dalam hal ini agen harus melaksanakan amanah dari masyarakat salah satunya dengan mematuhi aturan yang berlaku dalam proses penyelenggaraan pemerintahan dengan demikian maka akuntabilitas publik dapat tercapai. Perwujudan akuntabilitas harus memenuhi prinsip kebenaran dan transparansi yang artinya pertanggungjawaban disampaikan sesuai dengan kejadian yang sebenarnya, ketidakpatuhan terhadap regulasi tidak akan dapat mewujudkan akuntabilitas. Teori agensi juga menunjukkan bahwa principal dan agent mungkin memiliki kepentingan yang berbeda. Sehingga principal perlu memastikan bahwa kepentingan agent sejalan dengan kepentingan principal, untuk itu kepatuhan terhadap regulasi adalah suatu keharusan yang wajib dilaksanakan oleh KPPN Palu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muslimah et al., (2024) dan Meliliana et al., (2023) yang menyatakan bahwa ketaatan pada peraturan

berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Karena kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan sangat penting untuk akuntabilitas kinerja agar lembaga pemerintah tertata serta efektif dalam pengelolaan keuangan negara.

Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Akuntabilitas Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada satuan kerja wilayah KPPN Palu. Hal ini bermakna bahwa semakin baik kompetensi SDM maka akuntabilitas kinerja juga akan semakin meningkat, karena pegawai yang berkompeten memiliki keterampilan sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan tepat waktu.

Kompetensi SDM mencerminkan sejauh mana individu dalam organisasi memiliki kapasitas, kemampuan, dan perilaku kerja yang selaras dengan tuntutan peran dan target kinerja yang harus dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas kinerja merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dari sisi efektivitas, efisiensi, maupun kepatuhan terhadap peraturan. Tingkat akuntabilitas suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas pelaksanaan tugas oleh individu atau tim kerja, yang secara langsung dipengaruhi oleh kompetensi SDM.

Pengetahuan merupakan landasan dasar bagi pegawai KPPN Palu dalam memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi), regulasi, serta sistem dan prosedur kerja. SDM yang memiliki pemahaman yang baik terhadap peraturan, strategi organisasi, serta mekanisme akuntabilitas akan lebih mampu menyusun perencanaan kinerja yang tepat sasaran, melakukan pelaporan yang sesuai standar dan menghindari kesalahan administratif atau penyimpangan prosedur.

Kompetensi pegawai pada satuan kerja wilayah KPPN Palu di dukung dengan pemahaman pegawai terhadap aturan pengelolaan keuangan Negara dan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP). Pegawai yang memahami regulasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan meminimalisir adanya kesalahan sehingga berdampak pada pencapaian tujuan instansi dan mewujudkan akuntabilitas. Dengan dukungan SDM yang berkompeten, satuan kerja wilayah KPPN Palu dapat mengelolah anggaran negara dengan efektif dan membuat pertanggungjawaban dengan benar dan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Keterampilan mencakup kemampuan teknis dan manajerial yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, seperti penggunaan aplikasi SAKTI, penyusunan laporan kinerja, pengolahan data, pengambilan keputusan, serta keterampilan komunikasi dan kolaborasi. Keterampilan memungkinkan kinerja yang berkualitas tinggi dan efisien, serta meningkatkan keandalan laporan pertanggungjawaban.

Pegawai pada satuan kerja wilayah KPPN Palu memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan berbasis komputerisasi, hal ini diperkuat dengan profil responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merupakan lulusan S1 (61%) bahkan beberapa lulusan S2 (5%). Hal tersebut menandakan bahwa KPPN Palu memiliki SDM yang berkompeten. Keberhasilan implementasi teknologi informasi seperti penggunaan aplikasi SAKTI sangat ditentukan dari kompetensi SDM. Pegawai yang memahami pekerjaan basis komputerisasi akan mudah memanfaatkan teknologi informasi.

Sikap mencerminkan nilai-nilai integritas, tanggung jawab, disiplin, dan etika kerja. Sikap yang positif sangat berpengaruh terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan bertanggung jawab. Sikap yang baik memperkuat budaya kerja yang akuntabel dan memperkecil risiko moral hazard

dalam pelaksanaan tugas. Sikap yang ditunjukkan oleh pegawai KPPN Palu yaitu selalu berupaya bekerja dengan jujur dan menolak setiap intervensi orang lain yang dapat menimbulkan pelanggaran terhadap peraturan

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rosidah et al., (2024) dan Eliana et al., (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi aparatur berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki maka akuntabilitas kinerja pada instansi tersebut juga akan semakin meningkat, karena SDM yang berkompeten akan mendorong pekerjaan yang efektif dan menghentar instansi untuk mencapai tujuan.

Ditinjau dari kerangka teori agensi, salah satu akar masalah yang memicu rendahnya akuntabilitas kinerja adalah ketidakmampuan agen dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, baik karena kurangnya kemampuan teknis, pemahaman aturan, maupun komitmen etis. Dalam hal inilah kompetensi SDM berperan sebagai mekanisme internal yang dapat memperkecil risiko kegagalan agen dalam memenuhi kewajibannya terhadap prinsipal (publik). SDM yang memiliki pengetahuan memadai terkait regulasi, sistem kinerja, pemanfaatan aplikasi SAKTI dan kebijakan organisasi akan meminimalkan asimetri informasi antara agen dan prinsipal. Dengan pengetahuan yang cukup, agen mampu menyampaikan informasi kinerja secara tepat, jujur, dan akurat kepada prinsipal, yang menjadi dasar utama akuntabilitas. Dalam teori agensi, meningkatnya kompetensi SDM dapat mengurangi "hidden information", artinya bahwa risiko informasi yang disembunyikan, disalahartikan atau diinterpretasi oleh agen dapat ditekan atau diminimalisir.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Implementasi SAKTI, kepatuhan regulasi dan kompetensi sumber daya manusia secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu.
2. Implementasi SAKTI berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu.
3. Kepatuhan regulasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu.
4. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Satuan Kerja Wilayah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Palu.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., Karina, A., & Khairunnisa, S. (2024, May). Analysis of Implementing the Sakti Application Successfully Based on The User's Net Benefit View. In *International Conference on Business, Management, Accounting and Sustainable Economy*, 3(2), 183-198.
- Bella, F. I., & Himmawan, M. F. (2021). Digitalization and Efficiency: Technology-based Service of Indonesia Sharia Commercial Banks. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 14(2), 280-300. <http://dx.doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i2.8983> Detik Finance, "BSI Kantongi Laba Bersih Rp1,87 T di Kuartal I 2025," 2025, <https://finance.detik.com/bursa-dan-valas/d-7893228/bsi-kantongi-laba-bersih-rp-1-87-t-di-kuartal-i-2025>.

- Eliana, Murhadi, Kesuma & Irmawati. (2024). Pengaruh Kompetensi Aparatur, penerapan akuntabilitas dan ketaatan pada peraturan terhadap Akuntabilitas Kinerja pada BPKA Provinsi Aceh. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(3), 189 – 199.
- Fianto, B. A., Rahmawati, C. K., & Supriani, I. (2021). Mobile banking services quality and its impact on customer satisfaction of Indonesian Islamic banks. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*, 7(1), 59–76. <https://doi.org/10.20885/jeki.vol7.iss1.art5>
- Fitria, T. N. (2025). Islamic Banking Digitalization: Challenges and Opportunities in the Era of Industrial Revolution 4.0. *JIEI: Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 11(1). <https://doi.org/10.29040/jiei.v11i1.16855>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hana, K. F, Safitri, S. U., & Sugianto. (2025). The Impact Of Sharia Compliance And Service Quality On Customer Loyalty: The Mediating Role Of Digital Banking Services. *El Dinar: Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah*, 13(1). 102-130. <https://doi.org/10.18860/ed.v13i1.32470>
- Handayani, M. (2019). Akuntansi Sektor Publik: Dilengkapi 100 Soal Latihan Dan Jawaban. Poliban Press
- Hudaefi, F. A., & Beik, I. S. (2020). Digital Finance and Islamic Banking: Opportunities and Challenges. *Journal of Islamic Monetary Economics and Finance (JIMF)*, 6(4), 665–688. <https://jimf-bi.org/>
- Husein, U. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hutapea, R. A., & Marliyah. (2025). QRIS Dalam Keuangan Islam: Studi Literatur Tentang Implementasi Dan Kepatuhan Syariah. *Musytari : Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 15(3), 91–100. <https://doi.org/10.8734/musytari.v15i3.11195>
- Ikhyanuddin. (2021). Kiat Sukses Implementasi Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) (Riset dasar di Pemerintah Kabupaten Aceh Utara). *Media SAINS Indonesia*.
- Infobank News, “BSI Bidik Pembiayaan Tumbuh 16,54 Persen Jadi Rp310 Triliun di 2025,” 2025, <https://infobanknews.com/bsi-bidik-pembiayaan-tumbuh-1654-persen-jadi-rp310-triliun-di-2025>.
- Irawati, Anik & Agesta, Caesar. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Pada OPD Di Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(1), 56–70.
- Jensen, M., C., dan W. Meckling, 1976. “Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost and ownership structure”. *Journal of Finance Economic*, 3(5), 305- 360.
- Jogiyanto. (2007). Analisis dan Desain (Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis). Yogyakarta : Andi Offset.
- Kharisma & Rahma. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus Pada Instansi Pemerintah Daerah Kota Cimahi). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 18(1), 19 – 28.
- Kontan, “BSI Catat Pembiayaan SME Tumbuh 11,79% per Februari 2025,” 2025, <https://keuangan.kontan.co.id/news/bank-syariah-indonesia-bsi-catat-pembiayaan-sme-tumbuh-1179-per-februari-2025>.
- Kontan, “BSI Catat Pertumbuhan Jumlah RDN Syariah Capai 26% hingga Mei 2025,” 2025, <https://keuangan.kontan.co.id/news/bsi-catat-pertumbuhan-jumlah-rdn-syariah-capai-26-hingga-mei-2025>.
- Kusuma, A. F., & Mildawati, T. (2021). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1 – 18.
- Mahmudi. (2013). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: UII Press.
- Mahsun. (2011). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. BPFE. Yogyakarta
- Marina, A., Wahjono, S. I., Syaban, M., & Suarni, A. (2017). Sistem Informasi Akuntansi (1st ed.). UMS Surabaya Publishing
- Masiaga. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Ukuran Kinerja Keuangan Dan Otoritas

- Pengambilan Keputusan Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Gorontalo Accounting Journal*, 2(1), 11 – 21.
- Meliliana, Mustika & Saputra. (2023). Determinan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal TECHNOBIZ*, 6(2), 123 – 129.
- Mirnayanti, S. (2022). The Effect of Competency and Commitment to Lecturer Research Performance in High School of Administration Science (STIA) Tabalong. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 6(2), 170–181. <https://doi.org/10.35722/jurnalpubbis.v6i2.369>
- Mulyadi. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah di Kabupaten Lombok Tengah. *JISP*, 6(2), 2494 – 2501.
- Muslimah, Taufik & Rusli. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Sistem Pelaporan, Dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Jurnal Kajian Akuntansi & Auditing*, 18(1), 1 – 19.
- Mutaqqien, Majid & Sari. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Indonesian Journal of Taxation and Accounting*, 2(1), 12 – 27.
- OJK. (2023). Laporan Perkembangan Perbankan Syariah Indonesia. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/>
- Peraturan Direktur Jenderal Perbendaharaan Nomor Per-5/PB/2024. Tentang Petunjuk Teknis Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran Belanja Kementerian Negara/ Lembaga.
- Purba. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 19(2), 755 – 764.
- Riduwan & Kuncoro. (2011). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta
- Rinna, Soleman & Suwito. (2024). Pengaruh Implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) Terhadap Efektivitas, Kinerja Pengguna Dan Dampak Pada Kualitas Laporan Keuangan Balai Guru Penggerak Indonesia Timur. *Jurnal Kendali Akuntansi*, 2(1), 148 – 159.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2019). Sitem Informasi Akuntansi Edisi 13 (13th ed.). Salemba Empat
- Rosidah, Sartika, Trisnawati & Fitriasuri. (2024). Analisis Pengaruh Implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI), Kompetensi SDM Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan di BBPSIP Bogor. *Jurnal Ilmiah Ekonomi & Bisnis*, 14(1), 294 – 305.
- Santoso, I., & Hidayatullah, S. (2023). Peran Inovasi Digital dalam Peningkatan Daya Saing Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 11(2), 110–124 <https://journal.uui.ac.id/>
- Sari, G., Naswya, S., Peggi, R., Vani, M. G., & Choiriyah, C. (2025). Prospects For The Development of Sharia Banking In Indonesia In The Digital Era. *Islamic Business Insight (ibis)*, 1(1), 35-44. <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/ibis/article/view/1531>
- Scott, William R. 2009. *Financial Accounting Theory*. Fifth Edition. Pearson Prentice Hall: Toronto.
- Septiana, Anafih & T. Sekar. (2024). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Akuntabilitas Pajak Daerah. *Journal of Sustainability and Science Economic*, 2(4), 27 – 58.
- Setiagraha, D., Sakti, I. P., & Batin, M. H. (2023). Pengaruh Layanan Digital Mobile Banking dan Kepuasan Nasabah terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Indonesia. *Arbitrase: Journal of Economics and Accounting*, 4(1), 39–48. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v4i1.1029>
- Shodiqin, D. H., & Nur, K. (2023). Penerapan Akad Wakalah Pada Transaksi Financial Teknologi Dengan Menggunakan Produk Dompot Digital (LinkAja Syariah). *At-Tasharruf: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 5(1), 62-70. <https://doi.org/10.32528/at.v5i1.839>
- Sugiarti, D., & Meilani, A. (2023). Customer Satisfaction In Using Mobile Services Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 6(2), 518-529.

- [https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6\(2\).14820](https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6(2).14820)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sumaryati, A., Novitasari, E. P., & Machmuddah, Z. (2020). Accounting Information System, Internal Control System, Human Resource Competency and Quality of Local Government Financial Statements in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 795–802. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.n10.795>
- Tiara, E., Achmad, D., & Nasarruddin, R. (2023). An Analysis of Bank Syariah Indonesia Digitalization. *Talaa Journal of Islamic Finance*, 3(1), 38-50. <http://dx.doi.org/10.54045/talaa.v3i1.718>
- Umam & Setiyowati. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Komitmen Aparatur, Kepatuhan Pada Regulasi Terhadap Kinerja Aparatur Daerah. *Jurnal InFestasi*, 19(1), 91 – 103.
- Umam. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Komitmen Aparatur, Kepatuhan Pada Regulasi Terhadap Kinerja Aparatur Daerah. *InFestasi*, 19(1), 91 – 102. DOI: <https://doi.org/10.21107/infestasi.v19i1.19551>
- Wardani & Dewi. (2022). The Influence of the Implementation of Accounting Information Systems, Performance-Based Budgeting Applications, and Performance Reporting Systems on the Performance Accountability of Sidoarjo Regency Government Agencies. *Indonesian Journal of Public Policy Review*, 19(1), 1 – 9.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, (Edisi Ketiga). Jakarta: Rajawali Pers
- Bank Syariah Indonesia, “BSI Mobile,” 2024. Bank Syariah Indonesia, “Fokus Transformasi Digital dan Inovasi, BSI Cetak Pertumbuhan Laba 22,83%,” 2024, <https://www.bankbsi.co.id/index.php/news-update/berita/fokus-transformasi-digital-dan-inovasi-bsi-cetak-pertumbuhan-laba-2283>. Bank Syariah Indonesia, “Penguatan Infrastruktur Digital BSI,” 2024. Bank Syariah Indonesia, “Produk & Layanan Digital BSI,” 2024. Bareksa, “Kinerja BRIS di 2024 Melesat, 2025 Makin Kinclong,” 2025, <https://www.bareksa.com/berita/saham/2025-02-10/kinerja-bris-di-2024-melesat-2025-makin-kinclong>.
- Winarsih, T. (2022). Memaknai Perkembangan Fintech Syariah melalui Sistem Akad Syariah. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3). 130-142. <https://doi.org/10.58192/populer.v1i3.519>.