

# Pengaruh Digitalisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Anggaran Terbatas Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

Dinda Shafa Ghaida · Ika Jatnika · Ernie Soedarwati

Accepted: 03 November 2025 / Published online: 31 Desember 2025

## Abstrak

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia dan pengelolaan anggaran terbatas terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

**Metodologi/Pendekatan:** Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh (non-probability sampling)* dengan melibatkan populasi seluruh Pegawai Kecamatan Pondoksalam dan Kecamatan Purwakarta sebanyak 37 responden sebagai sampel. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi dan, uji hipotesis, dan koefisien determinasi, menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 27.

**Hasil:** Digitalisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah, kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah, dan pengelolaan anggaran terbatas berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

**Implikasi Praktis:** Penerapan Digitalisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Anggaran Terbatas harus segera mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam pelayanan dan pelaporan.

**Kebaruan:** Penelitian ini memiliki kebaruan pengujian digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengelolaan anggaran terbatas terhadap akuntabilitas kinerja pemerintahan kecamatan dengan indikator yang sesuai dengan kondisi lokasi.

**Kata Kunci:** Digitalisasi; Kompetensi Sumber Daya Manusia; Pengelolaan Anggaran Terbatas; Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

---

Komunikasi dilakukan oleh Ika Jatnika

✉ Dinda Shafa Ghaida

[dindasg19@gmail.com](mailto:dindasg19@gmail.com)

Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Ika Jatnika

[ika.jatnika1705@gmail.com](mailto:ika.jatnika1705@gmail.com)

Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

Ernie Soedarwati

[erniesoedarwati.ppm@gmail.com](mailto:erniesoedarwati.ppm@gmail.com)

Program Studi Akuntansi, STIEB Perdana Mandiri, Purwakarta, Indonesia

## Pendahuluan

Tercapainya pemerintahan yang efektif merupakan harapan masyarakat karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik dan pemenuhan kebutuhan warga (Nurmandi dkk., 2021). Salah satu pilar penting untuk mewujudkan pemerintahan yang efektif adalah akuntabilitas kinerja, yaitu kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan secara terukur sesuai dengan misi organisasi. Pada tingkat kecamatan—sebagai unit pemerintahan yang paling dekat dan berinteraksi langsung dengan masyarakat—akuntabilitas kinerja menjadi indikator penting dalam menilai kualitas layanan serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

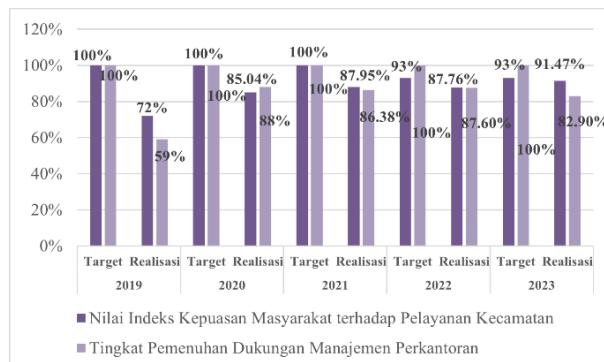
Dalam beberapa tahun terakhir, pemerintah pusat maupun daerah mendorong penguatan tata kelola berbasis teknologi melalui digitalisasi. Digitalisasi manajemen aparatur sipil negara (ASN) telah ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, sementara pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan keuangan daerah juga menjadi perhatian regulatif melalui PP Nomor 65 Tahun 2010. Implementasi teknologi informasi diyakini mampu meningkatkan transparansi, mempercepat pengolahan data, serta mendorong efisiensi kerja. Namun, keberhasilan digitalisasi tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sistem, melainkan juga oleh kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi, serta kapasitas organisasi dalam mengelola sumber daya yang terbatas—termasuk melalui pengelolaan anggaran yang efektif agar pelaksanaan program tetap selaras dengan prioritas dan target kinerja.

Secara konseptual, organisasi publik bertujuan mewujudkan kesejahteraan masyarakat, sehingga evaluasi kinerja dan akuntabilitas menjadi hal yang krusial untuk menjaga kualitas pelayanan (Lahur dkk., 2022). Akuntabilitas kinerja yang efektif juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemerintah dalam mengelola anggaran dan menjalankan program secara transparan (Salsabila & Widajantie, 2021). Selain itu, kualitas SDM merupakan faktor penting karena menentukan kemampuan aparatur dalam memahami tugas, memanfaatkan data, menerapkan prosedur kerja, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan organisasi, termasuk perkembangan teknologi. Dengan kata lain, akuntabilitas kinerja tidak hanya bergantung pada pemenuhan administrasi pelaporan, tetapi juga ditopang oleh tata kelola digital, kompetensi aparatur, dan kemampuan pengelolaan anggaran dalam kondisi keterbatasan. Tabel 1 menunjukkan skala nilai peringkat kerja.

**Tabel 1** Skala Nilai Peringkat Kerja

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kinerja
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik
2.	$76 \leq 90$	Tinggi
3.	$66 \leq 75$	Sedang
4.	$51 \leq 65$	Rendah
5.	$\leq 50$	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil evaluasi Pemerintah Kecamatan Pondoksalam dan Kecamatan Purwakarta, dapat dilihat dalam grafik Gambar 1 dan Gambar 2.

**Gambar 1** Tingkat Pencapaian Sasaran Kecamatan Pondoksalam**Gambar 2** Tingkat Pencapaian Sasaran Kecamatan Purwakarta

Permasalahan akuntabilitas kinerja tersebut dapat diamati pada Pemerintah Kecamatan Pondoksalam dan Kecamatan Purwakarta. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 2019–2023, capaian kinerja pada indikator Indeks Kepuasan Masyarakat dan Tingkat Pemenuhan Dukungan Manajemen Perkantoran menunjukkan tren yang cenderung meningkat, namun belum mencapai target optimal (100%). Di Kecamatan Pondoksalam, Indeks Kepuasan Masyarakat meningkat dari 79% (2019) menjadi 83,76% (2023), sementara dukungan manajemen perkantoran berfluktuasi namun kembali meningkat menjadi 91,35% (2023). Pada Kecamatan Purwakarta, Indeks

Kepuasan Masyarakat meningkat dari 72% (2019) menjadi 91,47% (2023), tetapi capaian dukungan manajemen perkantoran mengalami penurunan pada tahun terakhir. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbaikan kinerja, akuntabilitas belum sepenuhnya optimal, terutama pada aspek dukungan manajemen yang berperan dalam memastikan proses kerja, pelaporan, dan pertanggungjawaban berjalan konsisten.

Sejumlah penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja di sektor publik, namun kajian pada level pemerintahan kecamatan yang mengintegrasikan aspek digitalisasi, kompetensi SDM, dan pengelolaan anggaran dalam kondisi keterbatasan masih relatif terbatas (Nurlina, 2025). Padahal, kecamatan memiliki karakteristik unik: struktur organisasi lebih kecil, sumber daya terbatas, namun tuntutan pelayanan publik dan akuntabilitas tetap tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja pemerintah pada level kecamatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengelolaan anggaran terbatas terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah pada Kecamatan Pondoksalam dan Kecamatan Purwakarta.

### ***Stewardship Theory***

Penelitian ini menggunakan *Stewardship Theory* sebagai landasan teoretis. Davis dkk. (1997) menjelaskan bahwa steward (pengelola) cenderung termotivasi untuk bertindak demi kepentingan organisasi dan tujuan bersama, bukan semata kepentingan pribadi. Dalam konteks pemerintahan, masyarakat berperan sebagai *principal*, sedangkan pemerintah sebagai *steward* yang berkewajiban mengelola sumber daya publik secara efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, digitalisasi, kompetensi aparatur, serta pengelolaan anggaran menjadi instrumen penting bagi pemerintah untuk mewujudkan akuntabilitas kinerja sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik.

### **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

Digitalisasi dipandang mampu memperkuat akuntabilitas kinerja melalui percepatan proses kerja, peningkatan ketepatan data, dan transparansi pelaporan yang memudahkan pengawasan publik (Kusumawati dkk., 2025). Kompetensi SDM diharapkan mendukung akuntabilitas karena aparatur yang kompeten mampu memahami tugas, mengelola sumber daya, serta menjalankan prosedur kerja sesuai standar dan target kinerja. Selain itu, pengelolaan anggaran terbatas yang efektif mendorong pemerintah menetapkan prioritas program, meningkatkan efisiensi belanja, serta memastikan penggunaan anggaran selaras dengan target kinerja,

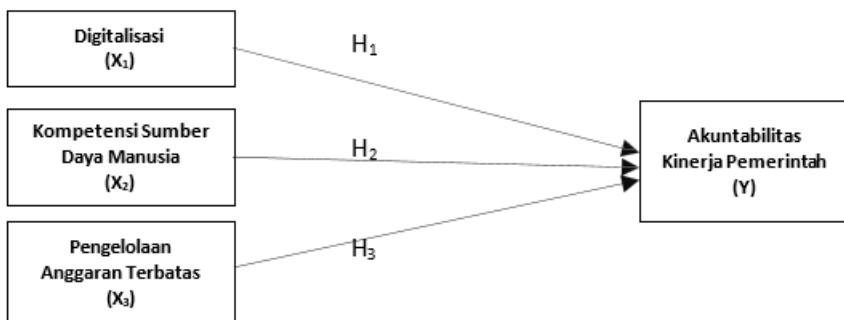
sehingga memperkuat pertanggungjawaban publik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** Digitalisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

**H<sub>2</sub>:** Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

**H<sub>3</sub>:** Pengelolaan Anggaran Terbatas berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah.

Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas, gambar 1 menunjukan kerangka pemikiran.



**Gambar 3** Kerangka Pemikiran

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kecamatan Pondoksalam dan Kecamatan Purwakarta. Objek penelitian meliputi digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan akuntabilitas kinerja pemerintah.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 pegawai, yang terdiri atas Camat, Sekretaris Camat, serta pegawai lainnya pada kedua kecamatan tersebut. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yang termasuk dalam *non-probability sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian

(Creswell, 2002). Seluruh pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin (1–5), mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 27. Tahapan analisis meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, serta analisis statistik deskriptif. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis korelasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### **Definisi Operasional Variabel**

### **Akuntabilitas Kinerja Pemerintah**

Fitriana and Priatna (2020) menyatakan Akuntabilitas kinerja adalah tanggung jawab yang wajib dipenuhi oleh organisasi pemerintah untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan kegiatan serta program kepada para pemangku kepentingan, sebagai bentuk upaya dalam mewujudkan misi organisasi secara terukur sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Indikator akuntabilitas kinerja pemerintah yaitu penetapan kinerja, pelaksanaan kinerja, pencapaian kinerja, hasil kinerja, evaluasi kinerja.

### **Digitalisasi**

Sari and Diana (2024) menyatakan bahwa digitalisasi adalah suatu perubahan mendasar yang melibatkan adopsi teknologi digital dalam kegiatan bisnis dan kehidupan sehari hari. Proses ini meliputi konversi data menjadi format digital, yang memungkinkan informasi untuk disimpan, diproses, dan dibagikan secara lebih efisien melalui berbagai media digital. Indikator digitalisasi yaitu dimensi penerima manfaat dari penerapan sistem digital, peluang efisiensi dan pengembangan yang ditawarkan oleh digitalisasi, keamanan dan keakuratan data dalam pemanfaatan teknologi digital, aksesibilitas data dan informasi secara digital, prioritas penggunaan teknologi informasi dalam penyelenggaraan layanan publik.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Amirudin menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja di bawah pengelolaan suatu organisasi, berperan sebagai tenaga kerja yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kompetensi adalah sifat atau karakteristik yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik, serta mencerminkan perilaku yang sopan dan sesuai norma. identifikasi, pengembangan, dan penilaian kompetensi menjadi elemen penting dalam

penerapan mode manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada kompetensi (Asbullah & Suharno, 2022). Kompetensi merujuk pada kemampuan, pengetahuan, serta sikap yang berfungsi sebagai panduan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan. Indikator kompetensi sumber daya manusia pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), pengalaman (*experience*), motivasi.

### **Pengelolaan Anggaran Terbatas**

Menurut Sinuhaji and Nasution (2023) Pengelolaan anggaran merupakan rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pemantauan, dan pengendalian terhadap pengeluaran keuangan, baik untuk organisasi maupun individu. Indikator pengelolaan anggaran terbatas yaitu perencanaan anggaran, efisiensi penggunaan anggaran, prioritas belanja, pengawasan dan evaluasi anggaran.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner benar – benar sah dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila setiap pernyataannya mampu mempresentasikan variabel yang dituju (Ghozali, 2022).

**Tabel 2. Uji Validitas Digitalisasi (X1)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,482	0,325	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,401	0,325	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,336	0,325	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,552	0,325	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,586	0,325	Valid
X <sub>1.6</sub>	0,624	0,325	Valid
X <sub>1.7</sub>	0,626	0,325	Valid
X <sub>1.8</sub>	0,538	0,325	Valid

**Tabel 3. Uji Validitas Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,585	0,325	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,681	0,325	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,413	0,325	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,462	0,325	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,581	0,325	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,505	0,325	Valid
X <sub>2.7</sub>	0,503	0,325	Valid
X <sub>2.8</sub>	0,385	0,325	Valid
X <sub>2.9</sub>	0,618	0,325	Valid
X <sub>2.10</sub>	0,481	0,325	Valid

**Tabel 4 Uji Validitas Pengelolaan Anggaran Terbatas (X3)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,524	0,325	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,676	0,325	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,626	0,325	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,681	0,325	Valid
X <sub>3.5</sub>	0,669	0,325	Valid
X <sub>3.6</sub>	0,683	0,325	Valid
X <sub>3.7</sub>	0,598	0,325	Valid
X <sub>3.8</sub>	0,500	0,325	Valid

**Tabel 5 Uji Validitas Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,568	0,325	Valid
Y.2	0,491	0,325	Valid
Y.3	0,550	0,325	Valid
Y.4	0,578	0,325	Valid
Y.5	0,477	0,325	Valid
Y.6	0,374	0,325	Valid
Y.7	0,440	0,325	Valid
Y.8	0,367	0,325	Valid
Y.9	0,465	0,325	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 2, Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5, terlihat bahwa korelasi dari setiap item pernyataan dengan skor yang telah diperoleh lebih besar dari  $r_{tabel} = 0,325$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

### **Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan memiliki konsistensi, yaitu apakah alat tersebut dapat memberikan hasil yang stabil saat digunakan berulang kali dalam kondisi yang serupa.

**Tabel 6.** Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Digitalisasi ( $X_1$ )	0,644	Reliabel
Kompetensi Sumber Daya Manusia ( $X_2$ )	0,695	Reliabel
Pengelolaan Anggaran Terbatas ( $X_3$ )	0,773	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Y)	0,601	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas pada Tabel 6 variabel digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia, pengelolaan anggaran terbatas dan akuntabilitas kinerja pemerintah memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari koefisien kesepakatan yakni  $> 0,60$ . Hasil dari variabel digitalisasi adalah 0,644 dari total 8 item pernyataan, variabel kompetensi sumber daya manusia adalah 0,695 dari total 10 pernyataan, variabel pengelolaan anggaran memiliki hasil 0,773 dari total 8 item pernyataan, dan variabel akuntabilitas kinerja pemerintah memiliki hasil 0,601 dari total 9 item pernyataan, sehingga ke empat instrumen tersebut dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

### **Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2021), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual atau variabel pengganggu dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Model regresi dapat dikatakan baik dengan syarat mempunyai nilai asumsi residual yang terdistribusi secara normal. Model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing – masing variabel penelitian.

Hasil uji normalitas pada Tabel 7 menunjukkan nilai *Asymp.Sig* , yaitu  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data residual terdistribusi normal.

**Tabel 7.** Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
		37
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.85219427
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.083
	<i>Positive</i>	0.083
	<i>Negative</i>	-0.083
<i>Test Statistic</i>		0.083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		0.200 <sup>d</sup>

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2021). Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas, dapat digunakan dua indikator, yaitu nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

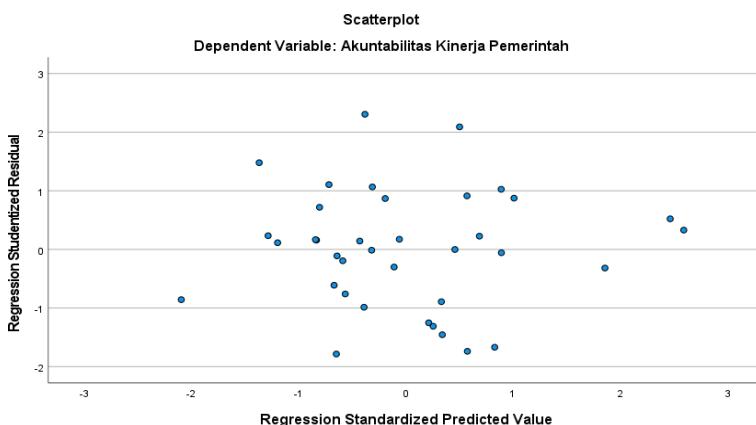
**Tabel 8.** Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
						<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardid Coefficiens</i>
(Constant)	4.219	4.209		1.002	0.323		
Digitalisasi	0.516	0.135	0.517	3.823	0.001	0.573	1.746
Kompetensi	-0.110	0.152	-0.142	-0.727	0.472	0.277	3.615
Sumber Daya Manusia							
Pengelolaan Anggaran	0.622	0.147	0.698	4.221	0.000	0.384	2.605

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 8 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tolerance value  $> 0,10$  yaitu digitalisasi ( $0,573 > 0,10$ ), kompetensi sumber daya manusia ( $0,277 > 0,10$ ), dan pengelolaan anggaran terbatas ( $0,384 > 0,10$ ). Selain itu semua variabel memiliki nilai  $VIF \leq 10$  yaitu variabel digitalisasi ( $1,746 < 10$ ), variabel kompetensi sumber daya manusia sebesar ( $3,615 < 10$ ), dan variabel pengelolaan anggaran terbatas sebesar ( $2,605 < 10$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel gangguan (residual) dengan masing-masing variabel independen dalam suatu model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *scatterplot*, yaitu dengan memetakan nilai prediksi dari variabel dependen terhadap residualnya.



**Gambar 4** Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada Grafik *Scatterplot* (Gambar 4) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Besar kecilnya hubungan antar variabel diwakili oleh suatu indeks yang disebut koefisien korelasi. Menurut (Mustafa, 2023) Analisis ini bertujuan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan secara simultan antara variabel – variabel tersebut. Jika  $\text{Sig. F Change} < 0,05$  dinyatakan berkorelasi dan jika  $\text{Sig. F Change} > 0,05$  dinyatakan tidak berkorelasi.

Hasil analisis pada Tabel 10 korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai  $\text{Sig. F Change}$  sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel digitalisasi ( $X_1$ ), kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ), dan pengelolaan anggaran terbatas ( $X_3$ ) secara simultan memiliki hubungan korelasi yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah ( $Y$ ). Nilai  $R$  (Koefisien

Korelasi) sebesar 0,809 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara digitalisasi (X1), kompetensi sumber daya manusia (X2), dan pengelolaan anggaran terbatas (X3) terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah (Y) secara simultan memiliki hubungan yang “Sangat Kuat”.

**Tabel 10.** Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	0.809 <sup>a</sup>	0.654	0.623	1.935	.654	20.799	3	33	0.000

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen (Y) bila dua atau lebih variabel independen (X) dinaikan atau diturunkan.

**Tabel 11.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	4.219	4.209			1.002	0.323	
Digitalisasi	0.516	0.135			0.517	3.823	0.001
Kompetensi Sumber Daya							
Manusia	-0.110	0.152			-0.142	-0.727	0.472
Pengelolaan Anggaran							
Terbatas	0.622	0.147			0.698	4.221	0.000

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengelolaan anggaran terbatas terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Pada Tabel 11, hasil estimasi menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,516 dengan tingkat signifikansi 0,001. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan digitalisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan mampu meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas kinerja. Selain itu, pengelolaan anggaran terbatas juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah dengan nilai koefisien sebesar 0,622 dan signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kemampuan pemerintah dalam mengelola keterbatasan anggaran secara efektif menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja.

Sebaliknya, kompetensi sumber daya manusia tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah, dengan nilai koefisien sebesar  $-0,110$  dan tingkat signifikansi  $0,472$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi aparatur belum secara langsung berdampak pada peningkatan akuntabilitas kinerja, yang kemungkinan disebabkan oleh belum optimalnya dukungan sistem, prosedur, dan pemanfaatan teknologi dalam mengonversi kompetensi individu menjadi kinerja organisasi yang akuntabel. Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan sistem digital dan optimalisasi pengelolaan anggaran merupakan strategi yang lebih menentukan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja pemerintah dibandingkan peningkatan kompetensi sumber daya manusia semata.

### **Uji Hipotesis**

Menurut Ghazali (2022), uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan apakah hipotesis yang digunakan diterima atau ditolak.

**Tabel 12.** Uji Parsial (Uji T)

<b>Model</b>	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<i>Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	4.219	4.209			1.002	0.323
Digitalisasi	0.516	0.135	0.517	3.823	0.001	
Kompetensi Sumber Daya Manusia	-0.110	0.152	-0.142	-0.727	0.472	
Pengelolaan Anggaran Terbatas	0.622	0.147	0.698	4.221	0.000	

Hasil uji t pada Tabel 12 menunjukkan bahwa pengujian untuk hipotesis pertama (H1), diketahui nilai signifikan untuk digitalisasi (X1) terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah (Y) diperoleh nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  atau nilai thitung  $3,823 > ttabel 2,034$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Pengujian untuk hipotesis kedua (H2), diketahui nilai signifikan untuk kompetensi sumber daya manusia (X2) terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah (Y) diperoleh nilai sig. sebesar  $0,472 > 0,05$  atau nilai thitung  $-0,727 < ttabel 2,034$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang artinya kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Terakhir, pengujian untuk hipotesis ketiga (H3), diketahui nilai signifikan untuk pengelolaan anggaran terbatas (X3) terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah (Y) diperoleh nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  atau nilai thitung  $4,221 > ttabel 2,034$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya

pengelolaan anggaran terbatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variabilitas dari variabel terikat. Nilai dari koefisien ini berada dalam rentang 0 hingga 1. Apabila nilai  $R^2$  mendekati 0, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat sangat lemah. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 1, maka hal itu mengindikasikan bahwa variabel bebas telah memberikan penjelasan yang hampir menyeluruh terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen (Ghozali, 2022).

**Tabel 13.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.809 <sup>a</sup>	0.654	0.623	1.935

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,654 yang berarti bahwa variabel akuntabilitas kinerja pemerintah dapat dijelaskan oleh variabel digitalisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan pengelolaan anggaran terbatas sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

### Pembahasan

#### Pengaruh Digitalisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

Pengaruh Digitalisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Hal ini berarti bahwa penerapan teknologi informasi dalam tata kelola pelayanan publik terbukti dapat meningkatkan kecepatan, ketepatan, serta efisiensi kerja pegawai, yang pada akhirnya memperkuat transparansi dan pertanggungjawaban publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2025) yang menyatakan bahwa, digitalisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

#### Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah

kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aparatur telah memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, dan motivasi yang baik, tersebut belum tentu secara langsung mendorong peningkatan akuntabilitas, yang disebabkan bahwa kompetensi individu belum sepenuhnya diimplementasikan dalam sistem kerja yang mendukung transparansi dan pertanggungjawaban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Mulyadi, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Hal ini dapat disebabkan karena akuntabilitas kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga oleh perilaku dan etika kerja aparatur, seperti kejujuran, kedisiplinan, dan integritas. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi sekalipun tidak akan dapat mencapai akuntabilitas yang baik apabila tidak disertai dengan perilaku kerja yang bertanggung jawab. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meliana,2022) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah.

### **Pengaruh Pengelolaan Anggaran Terbatas terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah**

pengelolaan anggaran terbatas berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah. Hal ini berarti bahwa meskipun anggaran yang tersedia tidak dalam jumlah besar, manajemen anggaran dilakukan secara terencana, terarah dan belanja difokuskan pada skala prioritas, serta pengawasan dan evaluasi anggaran dilaksanakan secara optimal, maka kinerja pemerintah akan tetap akuntabel dan bertanggung jawab kepada publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nst dan Nurlaila (2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan anggaran terbatas berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah

### **Simpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi dan pengelolaan anggaran terbatas berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah pada Kecamatan Pondoksalam dan Kecamatan Purwakarta, sedangkan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan akuntabilitas kinerja lebih efektif dicapai melalui optimalisasi sistem digital serta pengelolaan anggaran yang terarah dan berbasis prioritas, sementara kompetensi aparatur perlu didukung oleh sistem kerja yang terintegrasi agar dapat memberikan kontribusi nyata.

Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah kecamatan disarankan untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi, meningkatkan literasi digital, serta memperkuat efisiensi dan evaluasi pengelolaan anggaran. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti budaya kerja atau partisipasi masyarakat serta memperluas cakupan wilayah agar hasil penelitian lebih komprehensif.

## Daftar Pustaka

- Amirudin, S. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Penerbit Adab.
- Asbullah, A., & Suharno, S. (2022). Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung kinerja pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 8(1), 27-36. <https://doi.org/10.32884/ideas.v8i1.589>
- Creswell, J. W. (2002). Desain penelitian. *Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*, Jakarta: KIK, 2, 121-180.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. *Academy of management review*, 22(1), 20-47. <https://doi.org/10.2307/259223>
- Fitriana, R., & Priatna, H. (2020). Tinjauan Akuntabilitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bandung. *AKURAT/ Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 11(1), 106-121.
- Kusumawati, N., Lestari, D. M., & Sari, G. I. (2025). Studi Fenomenologi Digitalisasi dan Akuntabilitas Digital Keuangan Desa. *AKUNTANOGRAFI: Journal of Accounting Research*, 1(1), 1-15.
- Lahur, S. I. L., Simamora, L., & Diarsyad, M. I. (2022). PENGARUH KEJELASAN ANGGARAN, PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH DAN PENGAWASAN FUNGSIONAL TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH (Studi Kasus Pada SKPD di Kabupaten Barito Utara). *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 2(2), 72-80. <https://doi.org/10.52300/jemba.v2i2.7128>
- Meliana, D., Suwondo, S., & Burhany, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Good Governance terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 3(1), 43–50. <https://doi.org/10.35313/iarj.v3i1.4142>
- Mulyadi, M. (2022). Prngaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Di Kabupaten Lombok Tengah. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 2494–2501. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3159>

- Nurlina, N. (2025). Analisis Transparansi dan Akuntabilitas Penganggaran Publik: Analysis of Public Budgeting Transparency and Accountability. *AMANAH: Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik*, 1(1), 39-51.
- Nurmandi, A., Lutfi, M., Sumardi, S., & Qodir, Z. (2021). Kualitas Pelayanan Publik Melalui Pendekatan Model Demokrasi pada Era Otonomi Daerah. *Journal of Government Insight*, 1(1), 49-61. <https://doi.org/10.47030/jgi.v1i1.253>
- Salsabila, S., & Widajantie, T. D. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Kelurahan di Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 53-57. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.427>
- Sari, J. A., & Diana, B. A. (2024). Dampak Transformasi Digitalisasi terhadap Perubahan Perilaku Masyarakat Pedesaan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 9(2), 88-96.
- Sinuhaji, T. N. R., & Nasution, M. I. P. (2023). Fungsi Anggaran Sebagai Alat Perencanaan Dan Pengendalian Pada Birorena Polda Sumut. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 275-282. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1791>
- sugiyono. (2012). *Quantitative Research Methods, Qualitative, and RD*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi 2).