

Pengaruh Perencanaan Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompetensi Aparatur Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bekasi

Silvia Oktaviani^{1*}, Euis Komalawati²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ soktavi@gmail.com ; ² komalawatieuis@gmail.com

*Corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Juli 16, 2025

Revised : Juli 20, 2025

Accepted : Juli 25, 2025

Kata Kunci:

Perencanaan Kinerja;
Sistem Pengukuran Kinerja
Kompetensi Aparatur;
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah.



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

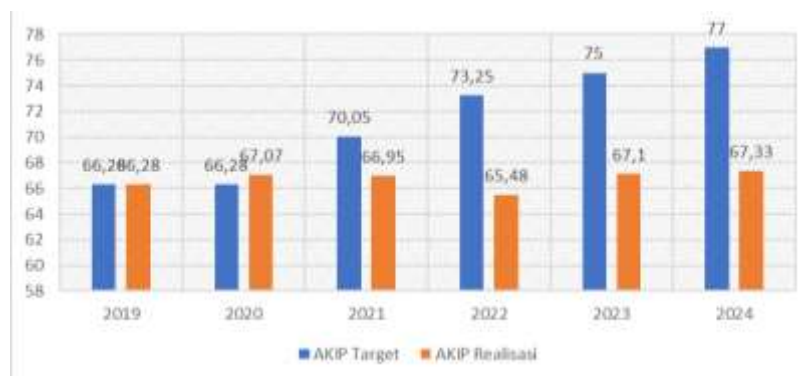
ABSTRACT

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan bentuk pertanggungjawaban instansi pemerintah atas pelaksanaan kinerjanya kepada masyarakat. Ketidaktercapaian target nilai AKIP dalam RPJMD periode 2019–2024, nilai komponen pelaporan kinerja Tahun 2024 yang berada di urutan terendah se-kabupaten/kota di Provinsi Jawa Barat, serta adanya rekomendasi berulang terkait penguatan kapasitas aparatur menjadi indikator lemahnya akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan kinerja, sistem pengukuran kinerja, dan kompetensi aparatur terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, dengan studi kasus pada Pemerintah Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 44 perangkat daerah dengan teknik sampling jenuh, di mana masing-masing diwakili oleh satu orang aparatur yang menangani perencanaan dan pelaporan kinerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja, sistem pengukuran kinerja, dan kompetensi aparatur berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Ketiganya memberikan kontribusi bersama sebesar 84,5%, dengan sistem pengukuran kinerja sebagai faktor dominan (49,9%), diikuti perencanaan kinerja (31,7%) dan kompetensi aparatur (8,9%). Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan sistem pengukuran yang terintegrasi, perencanaan berbasis outcome, serta peningkatan kompetensi aparatur dalam pemanfaatan teknologi informasi untuk analisis dan pelaporan kinerja yang lebih komprehensif sangat diperlukan guna mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Bekasi.

PENDAHULUAN

Transformasi digital di era Revolusi Industri 4.0 membuka peluang bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja melalui penerapan e-Government. Namun, di Kota Bekasi, penerapan sistem digital seperti e-SAKIP, e-Monev, Simpelbang, dan e-Kinerja belum terintegrasi secara optimal, sehingga berdampak pada rendahnya akuntabilitas kinerja. Masyarakat yang semakin kritis menuntut transparansi dan akuntabilitas, terutama dalam pelayanan publik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dirancang untuk mengukur dan melaporkan kinerja secara objektif, namun capaian AKIP Kota Bekasi dalam beberapa tahun terakhir stagnan. Nilai AKIP tahun 2024 berada pada skor 67,33 (kategori B), belum mencapai target 77 (kategori A). Ketidaksesuaian antara perencanaan dan pencapaian aktual menunjukkan adanya gap tata kelola yang signifikan (Gambar 1).

Gambar I Target dan Capaian Nilai AKIP Kota Bekasi



Sumber : LHE AKIP Kota Bekasi oleh KemenpanRB, diolah penulis

Aspek perencanaan kinerja menunjukkan kelemahan dalam penetapan sasaran dan indikator yang tidak selaras dengan fungsi unit kerja. Selain itu, banyak perangkat daerah belum mengevaluasi capaian sebelumnya secara menyeluruh, sehingga kinerja tidak berorientasi hasil. Aspek pengukuran juga bermasalah karena lebih fokus pada penyerapan anggaran daripada evaluasi capaian kinerja.

Sistem-sistem informasi yang digunakan berjalan sendiri-sendiri tanpa integrasi, menyebabkan penilaian terhadap kinerja individu dan organisasi tidak sinkron. Dampaknya, pemberian tunjangan belum sepenuhnya berbasis kinerja. Dari sisi pelaporan, laporan kinerja yang tersedia belum transparan dan hanya sebatas tingkat kota, bukan perangkat daerah. Analisis keberhasilan dan kegagalan juga minim. Evaluasi internal AKIP belum dioptimalkan untuk memperbaiki kinerja. Tindak lanjut rekomendasi sering tidak dijalankan, sehingga evaluasi tidak menghasilkan perbaikan. Sebagai akibatnya, pelaporan kinerja Pemerintah Kota Bekasi menempati peringkat terakhir se-Jawa Barat dengan skor pelaporan hanya 8,93 dari rata-rata 10,56 (Gambar I).

Gambar I Nilai Komponen Pelaporan Kinerja AKIP se-Jawa Barat



Sumber : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

Permasalahan mendasar lainnya adalah kompetensi aparatur yang belum memadai. Aparatur yang menyusun laporan seringkali belum memiliki keterampilan analitis dan pemahaman mendalam terhadap proses pelaporan, sehingga hasilnya belum mencerminkan akuntabilitas sesungguhnya. Hal ini berdampak pada kualitas laporan yang menjadi landasan evaluasi dan pengambilan kebijakan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perencanaan kinerja, sistem pengukuran, dan kompetensi aparatur memiliki hubungan signifikan dengan akuntabilitas kinerja. Namun, tantangan di Kota Bekasi terletak pada ketidakterpaduan ketiga aspek tersebut. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengidentifikasi faktor dominan dan solusi penguatan sistem kinerja secara menyeluruh.

Dengan mempertimbangkan urgensi dan kompleksitas permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh perencanaan kinerja, sistem pengukuran kinerja, dan kompetensi aparatur terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Bekasi.

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan kinerja merupakan fondasi dalam manajemen kinerja sektor publik yang berorientasi pada hasil (outcome-based). Dalam konteks organisasi pemerintah, perencanaan kinerja dilakukan untuk menjamin ketercapaian visi dan misi melalui sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang terukur. Menurut Mardiasmo, perencanaan kinerja menjadi titik awal dalam siklus akuntabilitas karena di tahap inilah komitmen kinerja dibentuk, baik secara organisasi maupun individu, yang akan menjadi dasar penganggaran dan pengukuran kinerja (Mardiasmo, 2018). Dengan demikian, apabila perencanaan tidak disusun berdasarkan prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound), maka pencapaian kinerja organisasi akan cenderung bias dan tidak terarah. Hal ini senada dengan pendapat Rudiana dan Nasihuddin yang menekankan bahwa perencanaan yang lemah akan menghasilkan pelaporan yang lemah pula, sehingga mengganggu proses evaluasi dan akuntabilitas publik (Rudiana & Nasihuddin, 2018).

Pengukuran kinerja merupakan tahap penting dalam menilai pencapaian target dan efektivitas pelaksanaan program pemerintah. Pengukuran yang dilakukan dengan indikator yang objektif dan terintegrasi akan memberikan gambaran nyata mengenai kualitas kinerja. Moeheriono menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja merupakan instrumen evaluasi yang dirancang untuk memastikan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi (Moeheriono, 2017). Selain itu, pengukuran kinerja yang baik tidak hanya memberikan data capaian, namun juga menjadi alat bantu dalam pengambilan keputusan, penetapan insentif, dan penyusunan strategi kinerja di masa mendatang. Dalam konteks SAKIP, pengukuran kinerja yang tidak konsisten dan tidak terhubung antar sistem informasi seperti e-SAKIP, e-Kinerja, dan e-Monev, akan menghambat integrasi data dan mengurangi akurasi penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan (Mahsun, 2016).

Kompetensi aparatur menjadi aspek manusiawi dalam manajemen kinerja yang sangat menentukan keberhasilan implementasi akuntabilitas publik. Kompetensi tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga sikap, etika kerja, dan kapasitas untuk beradaptasi terhadap perkembangan sistem pemerintahan yang semakin kompleks. Widodo menyatakan bahwa kompetensi aparatur harus dibangun secara berkelanjutan agar mampu menjawab tantangan manajemen berbasis kinerja yang menuntut akurasi, integritas, dan kecepatan respons terhadap perubahan (Widodo, 2019). Aparatur yang kompeten akan mampu menyusun perencanaan yang realistis, mengukur kinerja secara objektif, dan melaporkan hasil kerja dengan analisis yang tajam, sehingga akuntabilitas dapat tercapai secara utuh dan menyeluruh.

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan wujud pertanggungjawaban aparatur dan organisasi terhadap publik. Akuntabilitas ini mencakup aspek perencanaan, pengukuran, pelaporan, hingga evaluasi terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Mahsun, akuntabilitas kinerja akan tercapai jika terdapat kesinambungan dan integrasi antara sistem perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang dilandasi oleh data dan informasi yang valid (Mahsun, 2015). Dalam konteks sistem pemerintahan modern, laporan akuntabilitas seperti LAKIP bukan hanya formalitas administratif, melainkan instrumen strategis yang mencerminkan transparansi dan efektivitas kinerja organisasi publik.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara perencanaan kinerja dan akuntabilitas kinerja instansi. Adam et al. membuktikan bahwa perencanaan kinerja yang terstruktur dan berdasarkan indikator yang terukur memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas laporan akuntabilitas di Kabupaten Luwu Timur (Adam, Sjarlis & Oktaviani, 2022). Namun, variabel pengukuran dan pelaporan belum memberikan pengaruh signifikan jika diuji secara terpisah, menunjukkan bahwa keberhasilan akuntabilitas kinerja bukan hanya bergantung pada satu faktor tunggal, melainkan keterpaduan antar variabel. Penelitian ini menguatkan bahwa perencanaan yang baik menjadi titik sentral dalam pencapaian kinerja publik yang akuntabel.

Sementara itu, sistem pengukuran kinerja juga diteliti oleh Christina Pardede dan Saputri yang menemukan bahwa pengaruh sistem pengukuran terhadap kinerja organisasi belum optimal, karena penerapan indikator belum konsisten dan masih banyak berbasis administratif (Pardede & Saputri, 2020). Hal ini sejalan dengan temuan di Kota Bekasi, di mana sistem seperti e-SAKIP belum terhubung secara integratif dengan e-Kinerja maupun e-Monev, menyebabkan fragmentasi informasi dan penilaian yang tidak menyeluruh. Ketiadaan sistem pengukuran yang holistik dan digitalisasi yang tidak terintegrasi menjadi hambatan dalam membangun akuntabilitas berbasis kinerja secara menyeluruh.

Kompetensi aparatur telah dikaji oleh Ramadhania dan Novianti dalam konteks Pemerintah Kota Cimahi yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas, mencapai 77,1% dari variasi yang dijelaskan (Ramadhania & Novianti, 2020). Ini menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia menjadi pilar penting dalam implementasi kinerja berbasis akuntabilitas. Selain itu, dalam praktiknya, kompetensi juga harus didukung oleh budaya organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan regulasi yang jelas agar hasilnya optimal. Kelemahan dalam satu aspek saja dapat merusak keseluruhan sistem akuntabilitas yang telah dirancang.

Secara teoritis, konsep akuntabilitas kinerja dalam manajemen publik modern mengacu pada pendekatan integratif yang mengaitkan strategi, pengukuran, dan pembelajaran organisasi. Christensen dan Lægreid menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan strategis, monitoring, dan evaluasi berbasis hasil untuk menciptakan tata kelola yang transparan dan responsif (Christensen & Lægreid, 2017). Studi mereka menunjukkan keberhasilan negara-negara Skandinavia dalam menerapkan model akuntabilitas yang berorientasi pada hasil dan partisipasi publik. Oleh karena itu, pembelajaran dari praktik internasional ini dapat menjadi acuan bagi pemerintah daerah, termasuk Kota Bekasi, dalam memperkuat sistem akuntabilitas yang berbasis perencanaan kinerja, sistem pengukuran yang terintegrasi, dan penguatan kapasitas aparatur secara sistematis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel independen yaitu Perencanaan Kinerja (X_1), Sistem Pengukuran Kinerja (X_2), dan Kompetensi Aparatur (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik yang objektif. Penelitian ini memfokuskan objeknya pada Pemerintah Kota Bekasi, dengan alasan bahwa akuntabilitas kinerja di wilayah tersebut masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan daerah lain di Jawa Barat, sebagaimana tercermin dari capaian nilai AKIP yang stagnan dalam tiga tahun terakhir.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi, yang berjumlah 44 organisasi perangkat daerah (OPD). Karena jumlahnya relatif kecil dan manageable, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Masing-masing OPD diwakili oleh satu responden yang memiliki kompetensi dan peran langsung dalam perencanaan dan pelaporan kinerja instansi, yaitu pejabat fungsional atau struktural yang menangani bidang perencanaan, evaluasi, atau pelaporan kinerja. Teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang representatif sesuai konteks dan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–5, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan terkait variabel penelitian. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan uji korelasi Pearson dan Cronbach's Alpha. Untuk mengukur validitas konstruk, dilakukan pengujian terhadap masing-masing indikator dengan batasan nilai korelasi ($r_{count} > r_{table}$), sementara reliabilitas diterima jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Selain itu, data juga diuji untuk memenuhi asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas agar hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan akurat.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan pula uji-t

untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara individual, serta uji-F untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap akuntabilitas kinerja, diikuti oleh perencanaan kinerja dan kompetensi aparatur. Hal ini memberikan dasar empiris bahwa penguatan tata kelola kinerja instansi pemerintah harus dilakukan secara komprehensif dan berbasis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pada Instansi Pemerintah Kota Bekasi. Hasil uji regresi linier berganda memperlihatkan bahwa variabel perencanaan kinerja memberikan kontribusi sebesar 31,7% terhadap variabel akuntabilitas kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik proses perencanaan kinerja dilakukan—mulai dari penetapan tujuan strategis, indikator yang SMART, hingga alokasi anggaran yang efisien—maka akan semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas organisasi pemerintah dalam menyampaikan laporan pertanggungjawabannya kepada publik.

Dari sisi deskriptif, responden menilai bahwa aspek kejelasan tujuan dan sasaran dalam perencanaan sudah cukup baik. Namun, masih terdapat kelemahan pada integrasi antara perencanaan dengan evaluasi capaian kinerja sebelumnya. Beberapa perangkat daerah belum menetapkan indikator outcome yang selaras dengan tugas pokok dan fungsi, sehingga pencapaian kinerja tidak terukur secara optimal. Ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi kinerja menyebabkan gangguan dalam sistem pelaporan serta mengurangi kualitas akuntabilitas yang seharusnya transparan dan berbasis data.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja publik yang menyatakan bahwa perencanaan kinerja menjadi dasar siklus akuntabilitas kinerja sektor publik. Tanpa perencanaan yang matang dan terstruktur, organisasi publik akan kesulitan dalam mengukur, mengevaluasi, dan melaporkan kinerjanya secara obyektif. Oleh karena itu, peningkatan akuntabilitas di Pemerintah Kota Bekasi dapat dicapai melalui penguatan perencanaan kinerja yang tidak hanya administratif, tetapi juga strategis, berbasis hasil, dan terintegrasi lintas unit kerja.

2. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bekasi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_2) memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 10,686 dan signifikansi $p < 0,001$. Temuan ini menandakan bahwa kekuatan sistem pengukuran kinerja secara langsung mendorong peningkatan akuntabilitas pelaksanaan tugas dan pelaporan kinerja di Pemerintah Kota Bekasi. Secara kuantitatif, variabel ini memiliki kontribusi determinasi parsial sebesar 49,9%, menjadikannya sebagai faktor paling dominan dibanding perencanaan kinerja dan kompetensi aparatur. Semakin kuat sistem pengukuran yang digunakan, maka semakin tinggi pula kualitas akuntabilitas yang dapat dicapai, karena pengukuran yang efektif berperan sebagai penghubung antara perencanaan dan hasil pelaksanaan.

Dari sudut pandang teoritis, hasil ini konsisten dengan pendapat Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah alat manajerial penting dalam mengevaluasi efektivitas dan efisiensi organisasi publik. Sistem pengukuran yang baik harus mampu menghasilkan data yang akurat, terukur, dan sesuai dengan indikator kinerja yang disusun secara rasional serta berbasis outcome. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Renny Nadianti dan Rosidi (2021), yang menemukan bahwa sistem pengukuran kinerja berbasis hasil mampu meningkatkan akuntabilitas melalui penerapan budaya kerja transparan dan orientasi pada capaian. Dengan kata lain, keberadaan sistem pengukuran tidak hanya bersifat teknis administratif, tetapi juga merupakan alat strategis untuk transformasi tata kelola kinerja secara menyeluruh.

Namun demikian, dalam implementasi aktual, sistem pengukuran kinerja di Pemerintah Kota Bekasi masih menghadapi tantangan serius. Banyak indikator kinerja yang belum disusun berdasarkan kebutuhan strategis, dan masih berorientasi pada output administratif, bukan outcome yang berdampak langsung pada masyarakat. Evaluasi kinerja yang dilakukan pun seringkali bersifat formalitas tanpa tindak lanjut yang konkret dalam siklus perencanaan. Selain itu, sistem aplikasi seperti e-SAKIP belum terintegrasi secara optimal dengan e-Monev dan e-Kin, serta belum menyediakan fitur analitik atau visualisasi capaian yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Oleh karena itu, penguatan sistem ini, baik dari sisi perangkat lunak, kualitas data, maupun literasi pengguna, sangat diperlukan untuk memastikan bahwa pengukuran kinerja dapat benar-benar menjadi tulang punggung akuntabilitas publik di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi

3. Kompetensi Aparatur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bekasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi aparatur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Bekasi. Dari hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi aparatur adalah di bawah 0,05, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kualitas SDM dan kinerja akuntabel yang ditunjukkan oleh instansi. Meskipun kontribusinya tidak sebesar variabel sistem pengukuran kinerja, kompetensi aparatur tetap menjadi faktor penting karena menyangkut kemampuan individu dalam memahami, mengimplementasikan, dan mengevaluasi kebijakan serta laporan kinerja.

Secara substantif, kompetensi aparatur yang diukur melalui tiga dimensi utama yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap kerja (attitude), mempengaruhi sejauh mana informasi kinerja dapat disajikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyusun dokumen perencanaan dan laporan kinerja yang berbasis data, objektif, serta selaras dengan prinsip transparansi publik. Hasil kuisioner yang disebarkan ke 44 perangkat daerah menunjukkan bahwa responden sepakat pentingnya pelatihan teknis, penguasaan sistem digital seperti e-Kinerja dan e-SAKIP, serta pemahaman regulasi terbaru dalam meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ramadhania dan Novianti (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja pemerintah. Di Kota Bekasi, kompetensi yang lemah akan berdampak pada rendahnya kualitas laporan LAKIP, tidak optimalnya tindak lanjut hasil evaluasi internal, dan terhambatnya proses pengambilan keputusan berbasis kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas aparatur melalui pendidikan berkelanjutan, bimbingan teknis, serta pemanfaatan teknologi informasi yang adaptif menjadi kebutuhan mendesak dalam rangka memperkuat akuntabilitas kinerja instansi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

4. Perencanaan Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Kompetensi Aparatur secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Bekasi

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel perencanaan kinerja, sistem pengukuran kinerja, dan kompetensi aparatur secara simultan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi (Sig.) uji-F sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $79,048 > F_{tabel}$ sebesar 2,82, yang berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan akuntabilitas. Selain itu, nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,845 menunjukkan bahwa 84,5% variasi akuntabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa di antara ketiga variabel, sistem pengukuran kinerja memiliki pengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja dengan dengan sistem pengukuran kinerja sebagai faktor dominan (49,9%), diikuti perencanaan kinerja (31,7%) dan kompetensi aparatur (8,9%). Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan sistem pengukuran kinerja yang terintegrasi, akurat, dan berbasis data sangat krusial dalam mendukung peningkatan

akuntabilitas. Tanpa sistem pengukuran yang terstandar dan konsisten, hasil kerja tidak dapat dievaluasi secara objektif, sehingga menghambat proses pertanggungjawaban kepada publik. Perencanaan yang disusun dengan indikator outcome yang jelas dan berbasis pada realisasi sebelumnya juga menjadi faktor penting dalam membentuk arah capaian kinerja.

Sementara itu, kompetensi aparatur juga terbukti memiliki pengaruh signifikan, meskipun kontribusinya lebih rendah dibanding dua variabel lainnya. Hal ini menandakan bahwa sumber daya manusia tetap menjadi komponen penting dalam siklus manajemen kinerja, karena kompetensi teknis dan analitis dibutuhkan dalam menyusun perencanaan, melakukan pengukuran, dan menyusun pelaporan kinerja yang akuntabel. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya sinergi antara sistem, kebijakan, dan kapasitas SDM dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

KESIMPULAN

1. Perencanaan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja instansi Pemerintah Kota Bekasi. Besarnya pengaruh perencanaan kinerja terhadap akuntabilitas kinerja adalah sebesar 31.7%. Artinya, semakin baik perencanaan kinerja yang disusun dan diimplementasikan, maka semakin tinggi pula tingkat akuntabilitas kinerja yang dapat dicapai oleh Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bekasi.
2. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Besarnya pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap akuntabilitas kinerja adalah sebesar 49,9%, yang merupakan pengaruh paling dominan di antara ketiga variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem pengukuran kinerja yang akurat, transparan, dan terintegrasi sangat berperan dalam mendorong peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3. Kompetensi Aparatur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi aparatur terhadap akuntabilitas kinerja adalah sebesar 8,9%. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dua variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi aparatur, khususnya dalam aspek integritas dan budaya akuntabilitas, tetap merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya memperkuat akuntabilitas kinerja.
4. Perencanaan Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Kompetensi Aparatur secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Bekasi. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 84,5% terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja, sementara sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tingkat akuntabilitas kinerja yang lebih optimal, diperlukan penguatan yang sinergis dan berkelanjutan di antara ketiga faktor tersebut.

SARAN

1. Pemerintah Kota Bekasi perlu menyelenggarakan program asistensi teknis secara rutin dengan melibatkan tim fasilitator dari Bappelitbangda dan Inspektorat yang mendampingi langsung perangkat daerah dalam merumuskan indikator kinerja berbasis outcome dan prinsip SMART. Kegiatan ini dapat dilaksanakan dalam bentuk clinics atau coaching session antarsektor dengan menggunakan data dan dokumen aktual dari OPD masing-masing, bukan hanya teori. Agar berkelanjutan, disarankan untuk menyusun kalender pendampingan tahunan serta menetapkan minimal satu orang pejabat fungsional perencana di setiap OPD yang bertugas sebagai penanggung jawab mutu perencanaan kinerja dan menjadi mitra teknis Bappelitbangda.
2. Percepatan integrasi sistem e-SAKIP, e-Monev, dan Simpelbang perlu disertai dengan penyusunan Pedoman Teknis Pengukuran Kinerja di tingkat daerah. Pedoman ini harus memuat struktur indikator, standar capaian (target), kriteria penilaian, serta mekanisme verifikasi data yang seragam di seluruh perangkat daerah. Pemerintah Kota Bekasi juga perlu membentuk tim teknis lintas OPD (misalnya dari Bappelitbangda, Dinas Kominfostandi dan Inspektorat) untuk mengembangkan dashboard monitoring yang menampilkan data kinerja secara real-time dan dapat diakses lintas unit.

Sistem ini akan memperkuat fungsi pengawasan serta memungkinkan pemanfaatan hasil pengukuran sebagai dasar pemberian penghargaan kinerja dan bahan pertimbangan dalam rotasi atau promosi pegawai.

3. Pemerintah Kota Bekasi disarankan menyusun program pelatihan tematik tahunan tentang penggunaan sistem informasi kinerja dan pemanfaatan data untuk perencanaan dan evaluasi. Pelatihan sebaiknya dilaksanakan terpusat di bawah koordinasi BKPSDM, dan terintegrasi dengan evaluasi kinerja individu melalui e-Kinerja. Untuk mendukung budaya kerja yang produktif, perlu diterapkan sistem insentif berbasis kinerja (*performance-based allowance*) yang diberikan secara proporsional, transparan, dan terintegrasi dengan capaian indikator organisasi maupun individu. Sebagai bagian dari penguatan budaya akuntabilitas, program *role model* ASN kinerja unggul juga dapat diperkenalkan di setiap OPD, diiringi dengan sistem *coaching* dari atasan langsung.
4. Untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan mendorong akuntabilitas, Pemerintah Kota Bekasi perlu memperkuat Tim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dengan menetapkan struktur keanggotaan lintas bidang (Bappelitbangda, Inspektorat, BKPSDM, dan OPD teknis). Tim ini bertugas melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan SAKIP secara triwulanan, serta memberikan rekomendasi sanksi administratif terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh perangkat daerah. Sosialisasi kebijakan akuntabilitas harus dilakukan secara masif dan dikaitkan dengan konsekuensi nyata, termasuk dalam penilaian kinerja tahunan. Selain itu, hasil monitoring Tim AKIP perlu disampaikan secara terbuka kepada pimpinan daerah dan dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi tahunan dalam forum kinerja Pemerintah Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Sjarlis, S., & Oktaviani, R. (2022). Pengaruh Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2).
- Badan Pusat Statistik. (2023). Kota Bekasi dalam Angka 2023. Bekasi: BPS Kota Bekasi.
- Bappeda Kota Bekasi. (2018). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi 2018–2023. Bekasi: Pemerintah Kota Bekasi.
- Bappeda Kota Bekasi. (2023). Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi 2023–2026. Bekasi: Pemerintah Kota Bekasi.
- Bappeda Kota Bekasi. (2023). Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kota Bekasi 2023–2026. Bekasi: Pemerintah Kota Bekasi.
- Christensen, T., & Lægveid, P. (2017). Performance and Accountability—A Theoretical Discussion and a Case Study. *Public Performance & Management Review*, 40(3), 457–475.
- Instruksi Presiden No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. (2021). Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Bekasi. Jakarta: Direktorat Jenderal Tata Ruang.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kota Bekasi Tahun 2023.
- Mahsun, M. (2015). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiasmo. (2018). Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi.
- Moehariono. (2017). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nadianti, R., & Rosidi, R. (2021). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Batu). *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 15–28.

- Pardede, C., & Saputri, A. A. S. (2020). Pengaruh Akuntabilitas dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal SIKAP*, 4(2), 110–117.
- Pemerintah Kota Bekasi. (2022). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Bekasi Tahun 2018–2023. Bekasi: Bappeda Kota Bekasi.
- Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi (Lembaran Daerah Kota Bekasi Tahun 2022 Nomor 13).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Ramadhania, M., & Novianti, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Cimahi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 3(1), 45–55.
- Rudiana, A., & Nasihuddin. (2018). Pengaruh Perencanaan Kinerja terhadap Efektivitas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 74–83.
- Sekretariat Daerah Kota Bekasi. (2024). Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Bekasi Tahun 2023. Bekasi: Pemkot Bekasi.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1996 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1996 Nomor 111, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3663).
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Publik*. Malang: Bayumedia.