



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Pegawai Pemerintahan pada Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru

Ghina Raudatul Jannah¹, Agustiawan², Zul Azmi³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Riau, Indonesia

*Email : 190301201@student.umri.ac.id¹, agustiawan@umri.ac.id², zulazmi@umri.ac.id³

Abstract. *The importance of employee performance accountability in transparent and efficient public financial management, particularly amid the demands for improved public service quality. This study aims to identify and analyze the factors affecting employee performance accountability, namely the regional government accounting system, accounting control, legislation, human resource quality, and reporting systems. The research employs a quantitative methodology with a descriptive approach. A census technique was utilized, where all employees of BPKAD, totaling 51 individuals, were designated as respondents. The data analysis technique employed is multiple regression to determine the influence of each independent variable on the dependent variable, which is employee performance accountability. The findings of the study indicate that the regional government accounting system, accounting control, and human resource quality significantly influence employee performance accountability. Conversely, legislation did not show a significant influence, while the reporting system approached the significance threshold. In conclusion, this study emphasizes that improving the quality of the accounting system, internal control, and human resource development is crucial for enhancing employee performance accountability at BPKAD Pekanbaru City. The implications of this research are expected to provide insights for decision-making and improvements in public financial management practices.*

Keywords: *accounting control, employee performance accountability, government accounting system, legislation, quality of human resources, reporting system.*

Abstrak. Pentingnya akuntabilitas kinerja pegawai dalam pengelolaan keuangan publik yang transparan dan efisien, khususnya di tengah tuntutan peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja pegawai, yaitu sistem akuntansi pemerintah daerah, pengendalian akuntansi, peraturan perundang-undangan, kualitas sumber daya manusia, dan sistem pelaporan. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sensus digunakan, yaitu seluruh pegawai BPKAD yang berjumlah 51 orang ditetapkan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu akuntabilitas kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem akuntansi pemerintah daerah, pengendalian akuntansi, dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Sebaliknya, peraturan perundang-undangan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan sistem pelaporan mendekati ambang batas signifikansi. Sebagai simpulan, penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kualitas sistem akuntansi, pengendalian internal, dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai di BPKAD Kota Pekanbaru. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk pengambilan keputusan dan perbaikan dalam praktik pengelolaan keuangan publik.

Kata kunci: akuntabilitas kinerja karyawan, kualitas sumber daya manusia, sistem pelaporan, pengendalian akuntansi, perundang-undangan, sistem akuntansi pemerintah.

1. LATAR BELAKANG

Akuntabilitas kinerja pegawai dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014 adalah tanggung jawab sebuah instansi pemerintah untuk menjelaskan sejauh mana berhasil atau tidaknya pelaksanaan program dan kegiatan yang telah dipercayakan oleh para pemangku kepentingan. Hal ini dilakukan dengan mengukur pencapaian terhadap sasaran atau target

kinerja yang telah ditetapkan, dan kemudian dilaporkan secara berkala melalui laporan kinerja instansi pemerintah.

Akuntabilitas kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu bagian isu kebijakan yang strategis di Indonesia saat ini karena perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdampak pada upaya terciptanya good governance. Perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga berdampak luas pada bidang ekonomi dan politik. Perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada bidang politik akan mampu memperbaiki tingkat kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Dibidang ekonomi, perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan mendorong perbaikan iklim investasi (Nugraheni, 2019).

Urgensi akuntabilitas kinerja pegawai menjadi semakin penting dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini. Dengan mengadopsi sistem ini, instansi dapat mengidentifikasi dan mempertahankan bakat terbaik, merancang insentif yang lebih efektif, serta mengarahkan pengembangan karir secara strategis. Secara keseluruhan, akuntabilitas kinerja pegawai tidak hanya memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik, tetapi juga membangun budaya kerja yang berorientasi pada prestasi dan pertumbuhan, yang krusial untuk keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan

Penelitian ini akan dilaksanakan di salah satu instansi pemerintah pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, fenomena dalam penelitian ini menunjukkan adopsi yang bervariasi dari sistem tersebut dalam pengelolaan kinerja pegawai. Hasil observasi awal ini mengungkap bahwa meskipun beberapa divisi telah menerapkan akuntabilitas kinerja pegawai dengan baik untuk menilai pencapaian individu dan memperbaiki produktivitas, masih ada tantangan dalam konsistensi penerapan di seluruh unit kerja. Hal ini dapat mengakibatkan perbedaan penilaian yang signifikan antar unit, serta menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang merasa kurang adil dinilai.

Secara khusus, penelitian ini menyoroti bagaimana penggunaan akuntabilitas kinerja pegawai di BPKAD Pekanbaru tidak hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen sumber daya manusia. Fenomena ini menunjukkan bahwa dengan pengelolaan yang tepat, akuntabilitas kinerja pegawai dapat menjadi instrumen penting dalam membangun budaya organisasi yang berfokus pada kinerja dan pengembangan berkelanjutan. Berikut ini akan dijabarkan mengenai penilaian kinerja di BPKAD Kota Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai BPKAD Kota Pekanbaru

Tahun	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja Pegawai (Nilai SKP dan Perilaku)						Rata-rata Kinerja
		Nilai Sanga t Baik	Jumla h	Nilai Baik	Jumla h	Nilai Kuran g	Jumla h	
2018	50	86.5	1	80.1	49	-	82	
2019	48	-	-	81	48	-	80	
2020	44	-	-	80	44	-	79	
2021	51	86,5	1	79	50	-	80	
2022	51	-	-	81	51	-	82	

Masalah akuntabilitas publik dalam hal kinerja instansi pemerintah merupakan bagian dari isu mengenai kebijakan strategis di Indonesia untuk saat ini peningkatan dalam bidang akuntabilitas lembaga pemerintah memiliki implikasi ekonomi dan politik yang pengertiannya cukup luas. Dampak yang dirasakan di bidang ekonomi yaitu semakin baiknya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang mengakibatkan perbaikan iklim investasi, selanjutnya dampak yang terjadi di bidang politik yaitu membaiknya akuntabilitas publik yang menyebabkan semakin meningkatnya kepercayaan masyarakat pada pemerintah. Banyak yang menjadi faktor minimnya angka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Indonesia selama ini yang menjadi faktornya adalah maraknya praktek kecurangan yang terjadi di berbagai instansi pemerintah.

Dalam pengelolaan aset daerah oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru, sejumlah permasalahan muncul. Salah satunya adalah ketidakjelasan dalam pencatatan dan dokumentasi aset daerah, yang dapat mengakibatkan potensi kehilangan atau penyalahgunaan aset. Kurangnya pengawasan dan kontrol terhadap penggunaan serta pemeliharaan aset daerah juga menjadi perhatian, yang berpotensi menyebabkan kerusakan atau kehilangan aset secara tidak terkontrol. Selain itu, kurangnya transparansi dalam pengelolaan aset daerah dapat menimbulkan keraguan publik terhadap integritas dan akuntabilitas pemerintah dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Solusi untuk permasalahan ini mencakup peningkatan sistem pencatatan dan pelaporan yang terintegrasi, penguatan pengawasan, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pengelolaan aset daerah.

Penelitian ini berangkat dari beberapa modifikasi dari hasil penelitian terdahulu seperti Ahmad & Zainuddin (2017); Pertiwi & Utami (2020); dan Fathia (2017) yang menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja pegawai pemerintahan pada

Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru, pertama yaitu Sistem Akuntansi Pemerintah (SAPD). Penelitian yang dilakukan Afrina (2015), mengungkapkan berdasarkan Peraturan Menteri dalam negeri No 13 tahun 2006 menjelaskan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD) memberikan pengetahuan tentang serangkaian proses pengumpulan data kemudian perekaman atau pencatatan data ke dokumen lalu pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan. Hal tersebut dilakukan dalam rangka pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang merupakan salah satu perencanaan pemerintah daerah. Selain penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah terdapat aspek lain dalam menunjang akuntabilitas kinerja pemerintah yaitu diperlukannya unsur pengendalian intern. Unsur ini sangat penting untuk membantu mengendalikan semua komponen kegiatan yang ada didalam suatu pemerintahan daerah yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi. Jika dikendalikan dan tetap berjalan sesuai dengan visi misi yang telah rancang maka akan mencapai tujuan tertentu.

Faktor yang juga berpengaruh adalah pengendalian akuntansi. Berdasarkan teori agensi Jensen & Meckling dalam Sari (2022) hubungan keagenan adalah suatu kontrak dimana satu atau beberapa orang (pemberi kerja atau principal) memperkerjakan orang lain (agen) untuk melaksanakan sejumlah jasa mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen itu. Hubungan keagenan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu terjadinya informasi asimetri (*asymmetry information*) dimana manajemen secara umum memiliki lebih banyak informasi mengenai posisi keuangan yang sebenarnya dan posisi operasi entitas dari pemilikinya dan terjadinya konflik kepentingan (*conflict of interest*) akibat ketidaksamaan tujuan, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik. Upaya untuk mengatasi atau mengurangi masalah keagenan ini menimbulkan biaya keagenan (*agency cost*) yang akan ditanggung baik oleh principal maupun agent.

Pengendalian diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan oleh orang-orang tertentu. Pengendalian iakuntansi adalah proses yang di buat untuk memberikan keyakinan yang andal mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundangundangan (Permendagri No. 13 Tahun 2006). Pengendalian akuntansi dapat menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan pemerintah tersebut telah ekonomis, efisien, dan efektivitas pelayanan dari instansi pemerintah daerah kepada masyarakat, ini merupakan salah satu indi kator kinerja pemerintah daerah. Tercapainya indikator tersebut merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah yang bersangkutan. Maka semakin tinggi pengendalian

akuntansi yang diterapkan maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah semakin meningkat (Apriadi, 2019).

Penelitian oleh Jones dan Kavanagh (2018) mengungkapkan bahwa pengendalian akuntansi yang diterapkan belum tentu meningkatkan akuntabilitas kinerja jika tidak diimbangi dengan kualitas pelaporan dan pemantauan yang memadai. Selain itu, penelitian oleh Lee dan Patel (2020) menemukan bahwa pengendalian akuntansi yang ketat kadang-kadang malah menyebabkan ketidakefisienan karena adanya birokrasi yang berlebihan dan kurangnya fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas. Pengendalian akuntansi dapat menghadapi tantangan dalam konteks organisasi yang memiliki budaya kerja yang tidak mendukung kepatuhan terhadap peraturan, yang berdampak negatif pada akuntabilitas kinerja. Temuan-temuan ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengendalian akuntansi dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja, serta untuk mengidentifikasi solusi praktis yang dapat diterapkan.

Faktor lain yang juga berpengaruh sebagaimana yang dikaji dalam penelitian ini, adalah ketaatan terhadap peraturan perundangan. Top of Form Menurut hasil penelitian Pertiwi & Utami (2020) apabila aparat merasa ketaatan pada peraturan perundangan penting dilakukan karena dianggap menjadi faktor penentu tercapainya tujuan dan sasaran organisasi maka aparat tersebut akan lebih bertanggung jawab jika didukung dengan komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Semakin tinggi pemahaman aparat pemerintah terhadap pentingnya ketaatan pada peraturan perundangan, akan meningkatkan kinerja dari aparat pemerintah daerah sehingga dapat meminimalisir penyimpangan terhadap aturan yang berlaku serta mendorong kelancaran berjalannya suatu program. Dalam penelitiannya, Sumiati, (2018) dan Sari (2022) membuktikan bahwa ketaatan pada peraturan perundangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah.

Selanjutnya, diasumsikan kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Sistem pelaporan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan bawahan untuk menyampaikan hal-hal yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan satu periode tertentu. pelaporan dilakukan kepada atasan kepada siapa bawahan tersebut bertanggung jawab. Pelaporan adalah aktivitas yang berlawanan arah dari pengawasan, jika pengawasan dilakukan oleh pihak atasan untuk mengetahui pelaksanaan, maka pelaporan merupakan jawaban dari kegiatan pengawasan tersebut (Fathia, 2017).

Hasil penelitian Sofyani & Akbar (2015) mengatakan bahwa aparatur pemerintah yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban akan lebih mampu menjalankan tugas dan implementasi akuntabilitas kinerja dibandingkan dengan

aparatur yang tidak memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban. Apabila seorang aparatur pemerintah tidak memiliki kompetensi maka kinerjanya akan terhambat dan akan berdampak pada lingkungan sekitarnya.

Kualitas sumber daya manusia, seperti keterampilan, pengetahuan, dan komitmen, sangat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang berkualitas cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas kinerja mereka. Penelitian oleh Handayani et al. (2021) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Kemudian, faktor lainnya adalah sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan sehingga mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pemerintah daerah selaku pengelola dana publik harus mampu menyediakan informasi keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya (Kusumaningrum, 2010).

Sistem pelaporan yang baik dan efisien memfasilitasi pengumpulan, pemrosesan, dan penyajian informasi yang relevan dan akurat kepada pemangku kepentingan. Pegawai yang memiliki akses terhadap informasi yang tepat pada waktu yang tepat cenderung lebih mampu untuk mengambil keputusan yang baik dan melaksanakan tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas kinerja mereka. Penelitian oleh Soetrisno (2018) menunjukkan bahwa kualitas sistem pelaporan memiliki dampak positif terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Meskipun penelitian tersebut menunjukkan bahwa sistem pelaporan yang baik dan efisien berkontribusi pada peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai di sektor pemerintahan, beberapa studi internasional menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu konsisten. Penelitian oleh Miller dan Roberts (2019) mengungkapkan bahwa meskipun sistem pelaporan yang efektif dapat meningkatkan akses informasi, sering kali terdapat masalah dalam integrasi data dan konsistensi informasi yang dapat menghambat pengambilan keputusan yang optimal. Penelitian oleh Brown dan Lee (2020) menunjukkan bahwa sistem pelaporan yang kompleks dan tidak user-friendly dapat menyebabkan kebingungan dan kesalahan dalam interpretasi data, yang berdampak negatif pada kinerja dan akuntabilitas.

Secara keseluruhan, kelima faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pegawai pemerintahan. SAPD yang efektif dan efisien memberikan kerangka kerja yang baik untuk pencatatan, pelaporan, dan pengendalian keuangan. Pengendalian akuntansi yang kuat membantu mencegah dan mendeteksi kesalahan atau penyalahgunaan dalam proses pencatatan dan pelaporan keuangan. Ketaatan terhadap peraturan perundangan juga merupakan prasyarat bagi pemerintah daerah untuk menjalankan operasi mereka secara sah dan etis. Dengan mematuhi regulasi yang berlaku, BPKAD dapat menghindari risiko pelanggaran hukum, sanksi, dan kerugian reputasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama terkait akuntabilitas kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. Pertama, penelitian ini ingin mengetahui apakah Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD) memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pegawai pemerintahan. Kedua, penelitian ini juga akan menganalisis apakah pengendalian akuntansi memberikan pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di BPKAD. Selanjutnya, penelitian ini berupaya memahami pengaruh ketaatan pada peraturan perundangan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai pemerintahan. Selain itu, penelitian ini akan mengevaluasi sejauh mana kualitas sumber daya manusia memengaruhi akuntabilitas kinerja pegawai pemerintahan. Terakhir, penelitian ini akan mengkaji pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai pemerintahan di BPKAD Kota Pekanbaru. Semua rumusan masalah ini dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi akuntabilitas kinerja pegawai di instansi tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Akuntabilitas Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu periode waktu tertentu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. lebih jauh Idra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi (Fahmi, 2019).

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD)

Sistem akuntansi pemerintah daerah merupakan bagian dari pengelolaan keuangan daerah secara keseluruhan. Adanya UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antar pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan kewenangan yang cukup besar bagi daerah untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya. Akan tetapi selain mempunyai kewenangan, pemerintah daerah juga mempunyai kewajiban untuk melaporkan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber dayanya tersebut. Oleh karena itulah sistem akuntansi menjadi suatu tuntutan sekaligus kebutuhan bagi tiap pemda.

Pengendalian Akuntansi

Menurut Darma & Halim (2021) Sistem pemerintahan saat ini bergeser dari sentralisasi ke desentralisasi. Desentralisasi tersebut secara teoritis dan hasil penelitian empiris menyebabkan semakin dibutuhkan sistem pengendalian akuntansi. Darma & Halim (2021) menyatakan bahwa agar kinerja yang diharapkan dapat meningkat setelah adanya desentralisasi, pengambilan keputusan operasi harus mengadopsi pengendalian akuntansi dan pengendalian-pengendalian yang diperlukan.

Menurut Hansen & Mowen (2019) menyatakan bahwa pengendalian adalah Proses penetapan standar, dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Sedangkan menurut Wahyuni et al (2019) menyatakan bahwa pengendalian adalah Sebuah proses yang dilakukan dalam manajemen organisasi untuk menjamin bahwa sumber daya digunakan secara efisien dan efektif.

Lebih lanjut, menurut Happwood (2020) mendefinisikan pengendalian akuntansi adalah Pengendalian yang berdasarkan pada angka-angka akuntansi seperti anggaran, standard costing, dan fleksibel budgeting. Pengendalian sangat berguna untuk meningkatkan pencapaian kinerja. Sedangkan menurut George dan William dalam Vina (2018) Pengendalian Akuntansi adalah perencanaan organisasi serta prosedur dan catatan terkait dengan pengamanan harta kekayaan organisasi dan reliabilitas laporan keuangan.

Ketaatan pada Peraturan Perundangan

Secara logis, penyusunan teori akuntansi merupakan proses berurutan yang dimulai dengan pengembangan tujuan laporan keuangan dan diakhiri dengan penurunan kerangka kerja konseptual atau konstitusi untuk digunakan sebagai petunjuk teknik akuntansi (Riahi & Belkaoui, 2016). Menurut Riahi dan Belkaoui (2016), merujuk kerangka konseptual pada financial accounting standards boards (FASB), sejauh ini merupakan proyek yang paling

menonjol dan penciptaan konstitusi akuntansi. Konstitusi ini harus memperoleh penerimaan umum, menunjukkan perilaku kolektif dan melindungi kepentingan publik dalam area yang dipengaruhi oleh pelaporan keuangan.

Sistem hukum yang berlaku di suatu negara tergantung pada sistem yang dianutnya, apakah negara yang bersangkutan menganut Civil Law atau Common Law. Dengan civil law maka segala sesuatu aktivitas didasarkan pada peraturan perundangan, termasuk di dalamnya aturan-aturan terkait dengan akuntansi terakumulasi dalam suatu perundangan dan aturan ini memiliki kecenderungan sangat terstruktur dan prosedural. Sebaliknya, common law segala kegiatan didasarkan kepada kesepakatan politik yang dikembangkan berdasarkan kasus demi kasus. Dalam sistem ini, membebaskan badan-badan pemerintah menggunakan standar apapun, yang penting berterima umum.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, disamping itu sumber daya manusia juga harus memiliki kompetensi yang memadai dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Menurut Sari (2019) menyebut kompetensi sebagai “ability”, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu dibentuk dari dua perangkat faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan faktor kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, kekuatan, dan terampilan”. Sedangkan Tantriani (2022) menjelaskan kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

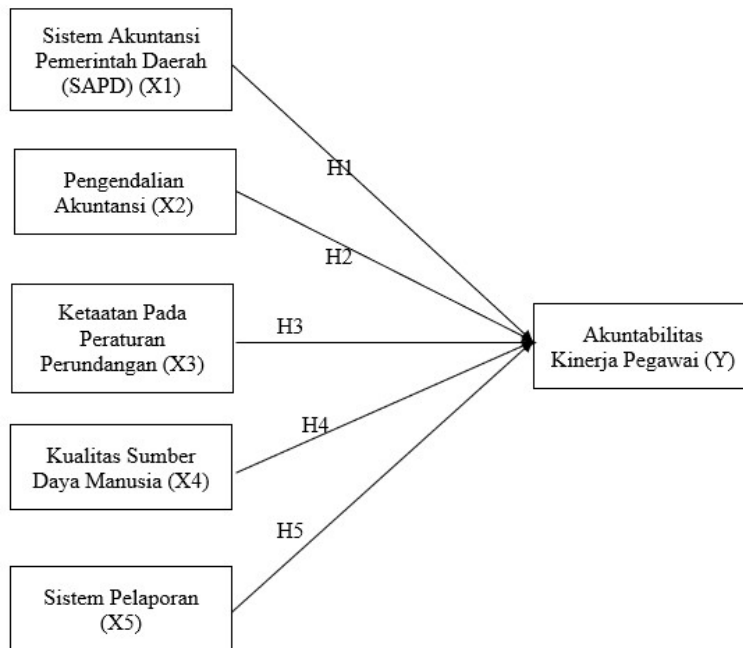
Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja, yang dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan sikap, gaya kerja, kepribadian, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Sistem Pelaporan

Pada dasarnya kata sistem berasal dari bahasa Yunani “Sytema” yang berarti kesatuan, yakni keseluruhan dari bagian-bagian yang mempunyai hubungan satu sama lain. Menurut Mulyanto dalam Vina (2018) sistem dapat diartikan kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu sebagai satu kesatuan. Sistem merupakan

kumpulan elemen-elemen baik yang berbentuk fisik maupun bukan fisik yang menunjukkan suatu kumpulan saling berhubungan diantaranya dan berinteraksi bersama-sama menuju satu atau lebih tujuan, sasaran atau akhir dari sistem. Dharma & Halim (2021) menjelaskan bahwa Laporan keuangan adalah informasi keuangan yang disusun oleh suatu entitas bagi kepentingan pihak internal maupun eksternal dari entitas tersebut. Sedangkan Pelaporan Keuangan meliputi segala aspek yang berkaitan dengan penyediaan dan penyampaian informasi keuangan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka dan Pengembangan Hipotesis

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei yang sistematis, terencana, dan terstruktur untuk menguji hipotesis. Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2024 dengan objek pegawai BPKAD Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 464, Pekanbaru. Data penelitian bersumber dari kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap dan persepsi responden. Populasi penelitian terdiri dari 51 pegawai BPKAD yang mencakup lima bidang, yaitu Sekretariat, Bidang Akuntansi, Pengelolaan Aset, Perbendaharaan, dan Anggaran. Teknik sensus sampling digunakan dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini menganalisis karakteristik responden untuk memahami distribusi data berdasarkan atribut tertentu seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deksripsi data yang telah dikumpulkan, seperti rata-rata, median, standar deviasi, dan distribusi frekuensi. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola dan karakteristik data tanpa melakukan generalisasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan umur pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. Dari total 51 pegawai, kelompok umur yang paling mayoritas adalah pegawai berusia 17-25 tahun, yang mencapai 41,17% dari total responden. Persentase yang signifikan ini menunjukkan bahwa BPKAD Kota Pekanbaru memiliki proporsi pegawai muda yang besar. Keberadaan pegawai muda dalam jumlah yang dominan ini dapat membawa perspektif baru, inovasi, dan energi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini juga mencerminkan potensi yang tinggi untuk adopsi teknologi dan praktik-praktik baru yang lebih efisien dalam pengelolaan akuntabilitas kinerja. Di sisi lain, penting untuk memastikan bahwa pegawai muda ini mendapatkan pelatihan dan pendampingan yang memadai agar mereka dapat memahami dan memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah dengan baik.

Berdasarkan jenis kelamin pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Pekanbaru. Dari total 51 pegawai, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yang mencapai 60,79%. Angka yang signifikan ini mencerminkan bahwa BPKAD Kota Pekanbaru didominasi oleh pegawai perempuan, yang dapat memberikan dinamika dan perspektif baru dalam lingkungan kerja. Tingginya proporsi pegawai perempuan juga menunjukkan potensi keberagaman dalam cara kerja dan kolaborasi di dalam tim.

Dari total 51 pegawai, mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan S1, yang mencapai 68,62%. Angka yang tinggi ini menunjukkan bahwa BPKAD Kota Pekanbaru didukung oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang relatif tinggi, yang dapat berkontribusi positif terhadap akuntabilitas kinerja. Pendidikan S1 seringkali dihubungkan dengan pemahaman yang lebih baik mengenai teori dan praktik dalam pengelolaan keuangan serta akuntabilitas di lingkungan pemerintahan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5.430	3.224	
	Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah	.120	.028	.000
	Pengendalian Akuntansi	.034	.025	.050
	Peraturan Perundangan	-.177	.049	-.163
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.883	.045	.080
	Sistem Pelaporan	.004	.053	.999

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Pegawai

$$Y = -5.430 + 0.120X_1 + 0.034X_2 - 0.177X_3 + 0.883X_4 + 0.004X_5$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (X1) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,120. Hal ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam sistem akuntansi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai sebesar 0,120 unit, menunjukkan bahwa sistem akuntansi yang baik dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
2. Pengendalian Akuntansi (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dengan koefisien sebesar 0,034. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam pengendalian akuntansi berkontribusi, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil terhadap akuntabilitas kinerja.
3. Peraturan Perundangan (X3) memiliki koefisien negatif sebesar -0,177, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam peraturan perundangan justru berpotensi mengurangi akuntabilitas kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh penerapan peraturan yang dianggap memberatkan atau tidak diimbangi dengan sosialisasi dan pemahaman yang baik.
4. Kualitas Sumber Daya Manusia (X4) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,883, menggarisbawahi bahwa peningkatan kualitas SDM akan berdampak besar pada akuntabilitas kinerja.
5. Sistem Pelaporan (X5) menunjukkan koefisien yang sangat kecil yaitu 0,004, yang merupakan indikasi bahwa sistem pelaporan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

6. Dengan demikian, hasil analisis regresi ini memberikan wawasan penting mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di BPKAD Kota Pekanbaru, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi faktor yang paling dominan.

Hasil Uji t

Hasil uji t untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen, variabel moderator, dan interaksi antara variabel independen dengan moderator terhadap variabel dependen (Kepatuhan Wajib Pajak). Berikut adalah penjelasan hasil uji t:

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-2.684	.010
	Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah	7.011	.000
	Pengendalian Akuntansi	3.355	.002
	Peraturan Perundangan	-1.594	.182
	Kualitas Sumber Daya Manusia	6.826	.000
	Sistem Pelaporan	1.343	.074

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Kinerja Pegawai

Berikut adalah analisis dari hasil uji t:

1. Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (X1)

Nilai t sebesar 7.011 dengan signifikansi (Sig.) 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem akuntansi pemerintah daerah mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Karena p-value kurang dari 0.05, kita dapat menyimpulkan bahwa sistem akuntansi berkontribusi positif terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai.

2. Pengendalian Akuntansi (X2)

Nilai t sebesar 3.355 dengan signifikansi 0.002. Ini juga menunjukkan bahwa pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. P-value yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa pengendalian akuntansi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Peraturan Perundangan (X3)

Nilai t sebesar -1.594 dengan signifikansi 0.182. Hasil ini mengindikasikan bahwa peraturan perundangan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja, karena p-value lebih besar dari 0.05. Ini bisa menunjukkan bahwa peraturan

yang berlaku mungkin tidak dirasakan efektif atau mungkin tidak sesuai dengan praktik yang dilakukan.

4. Kualitas Sumber Daya Manusia (X4)

Nilai t sebesar 6.826 dengan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. P-value yang sangat rendah memberikan indikasi bahwa meningkatkan kualitas SDM akan berdampak besar pada akuntabilitas kinerja pegawai.

5. Sistem Pelaporan (X5)

Nilai t sebesar 1.343 dengan signifikansi 0.074. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai tidak signifikan pada tingkat 0.05, tetapi mendekati ambang batas signifikansi. Ini mengisyaratkan perlunya evaluasi lebih lanjut mengenai efisiensi dan efektivitas sistem pelaporan yang ada.

Dari analisis uji t ini, dapat disimpulkan bahwa Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Akuntansi, dan Kualitas Sumber Daya Manusia adalah faktor-faktor yang berkontribusi signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di BPKAD Kota Pekanbaru. Sementara itu, Peraturan Perundangan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, dan Sistem Pelaporan meskipun tidak signifikan, layak untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, upaya peningkatan pada aspek sistem akuntansi, pengendalian akuntansi, dan kualitas SDM sangat dianjurkan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai dalam lembaga ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen, yaitu Kepatuhan Wajib Pajak. Untuk lebih jelaskanya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.498 ^a	.596	.495	1.27329	1.887

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4. menyajikan hasil uji koefisien determinasi yang menggambarkan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. R Square (R^2) adalah ukuran yang menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen, dalam hal ini

Akuntabilitas Kinerja Pegawai, yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Akuntansi, Peraturan Perundangan, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan). Nilai R Square yang diperoleh adalah 0.596. Ini menunjukkan bahwa sekitar 59,6% variasi dalam akuntabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kombinasi dari kelima variabel independen yang diteliti. Dengan kata lain, lebih dari setengah dari perubahan dalam akuntabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang dianalisis dalam model regresi ini.

Nilai R Square yang mendekati 0,60 ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Meskipun tidak mencapai 1, nilai ini cukup memadai untuk menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang diteliti dengan akuntabilitas kinerja pegawai di BPKAD Kota Pekanbaru.

Dengan demikian, sisa variasi sebesar sekitar 40,4% mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini atau variabel lain yang berkaitan lebih kompleks, yang memerlukan penelitian lebih lanjut. R Square yang tinggi ini menegaskan pentingnya perhatian pada faktor-faktor yang telah dianalisis, seperti kualitas sumber daya manusia dan sistem akuntansi, dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja di lembaga tersebut

Pembahasan

Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai BPKAD Kota Pekanbaru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa sistem akuntansi pemerintah daerah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0,120. Peningkatan satu unit dalam sistem akuntansi akan berkontribusi pada peningkatan sebesar 0,120 unit dalam akuntabilitas kinerja. Hal ini menegaskan pentingnya implementasi sistem akuntansi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan sistem akuntansi yang transparan dan efisien, pegawai dapat lebih mudah menjalankan tugasnya dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

Sistem akuntansi pemerintah daerah memiliki koefisien positif yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam sistem ini sejalan dengan peningkatan akuntabilitas kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa sistem akuntansi yang baik menyediakan prosedur dan standar yang jelas dalam pengelolaan anggaran dan keuangan. Ketika pegawai memiliki akses ke informasi yang akurat dan tepat waktu, mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Oleh karena itu, dukungan

terhadap sistem akuntansi yang efektif dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab mereka, sehingga berkontribusi pada akuntabilitas yang lebih tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Afrina (2015), mengungkapkan berdasarkan Peraturan Menteri dalam negeri No 13 tahun 2006 menjelaskan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (SAPD) memberikan pengetahuan tentang serangkaian proses pengumpulan data kemudian perekaman atau pencatatan data ke dokumen lalu pengikhtisaran sampai dengan pelaporan keuangan. Hal tersebut dilakukan dalam rangka pertanggungjawaban Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) yang merupakan salah satu perencanaan pemerintah daerah. Selain penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah terdapat aspek lain dalam menunjang akuntabilitas kinerja pemerintah yaitu diperlukannya unsur pengendalian intern. Unsur ini sangat penting untuk membantu mengendalikan semua komponen kegiatan yang ada didalam suatu pemerintahan daerah yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan teknologi informasi. Jika dikendalikan dan tetap berjalan sesuai dengan visi misi yang telah rancang maka akan mencapai tujuan tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fatmala (2019), Afriani (2015), dan Zulharman (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Fathi (2017) dan Oktaviani et al. (2017) mengungkapkan bahwa sistem akuntansi pemerintah daerah berpengaruh secara signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lumenta (2016) menunjukkan hasil yang secara parsial berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pengujian ini menunjukkan pelaksanaan evaluasi penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah dalam rangka mengatasi hambatan dan kendala yang mungkin timbul dalam proses pelaksanaannya merupakan hal yang berpengaruh dalam rangkai mendukung akuntabilitas kinerja pemerintah.

Dengan informasi dan pengungkapan tersebut, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah harus mau dan mampu menjadi subyek pemberi informasi atas aktivitas dan kinerja keuangan yang diperlukan secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten dan dapat dipercaya. Hasil penelitian yang mendukung tentang pengaruh penerapan sistem akuntansi pemerintah daerah terhadap akuntabilitas kinerja dilakukan oleh Sumiati (2018) yang berhasil membuktikan bahwa secara simultan sistem akuntansi pemerintah daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. SAPD yang efektif dan efisien dapat menyediakan kerangka kerja yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan secara akurat. Dengan sistem yang baik, pegawai dapat dengan mudah mengakses informasi yang

diperlukan, melakukan pencatatan transaksi dengan benar, dan menyusun laporan secara tepat waktu, meningkatkan akuntabilitas kinerja mereka. Penelitian oleh Ahmad dan Zainuddin (2017) menemukan bahwa implementasi SAPD yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi pemerintahan daerah.

Pengaruh Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai BPKAD Kota Pekanbaru

Pengendalian akuntansi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,034, yang berarti terdapat pengaruh positif, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan sistem akuntansi. Peningkatan dalam pengendalian akuntansi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan akuntabel. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun penting, pengendalian akuntansi perlu didukung oleh praktik yang lebih keras dan pelatihan untuk mengoptimalkan pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja pegawai.

Pengendalian akuntansi menunjukkan pengaruh positif, meskipun lebih kecil dibandingkan dengan variabel lain. Ini dapat dimaklumi karena pengendalian akuntansi yang baik tidak hanya membantu mencegah penyimpangan dan kesalahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur. Dalam konteks ini, pegawai lebih mungkin untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas. Namun, pengaruh yang lebih kecil menunjukkan perlunya peningkatan dalam implementasi pengendalian ini, mungkin melalui pelatihan tambahan atau penguatan prosedur kontrol internal.

Pengendalian akuntansi dapat memastikan pencatatan sesuai standar yang berlaku pada setiap transaksi keuangan secara akurat dan dapat meminimalisasi adanya kesalahan pencatatan. Peningkatan perencanaan dan pengendalian terhadap aktivitas dengan cara perbaikan sistem akuntansi sektor publik diharapkan dapat membantu meningkatkan transparansi, efisiensi serta efektivitas pemerintah daerah, terutama dalam memberikan informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja finansial pemerintah daerah dalam mewujudkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Fathia, 2017).

Hal ini sejalan dengan penelitian Sari (2022) hubungan keagenan adalah suatu kontrak dimana satu atau beberapa orang (pemberi kerja atau principal) memperkerjakan orang lain (agen) untuk melaksanakan sejumlah jasa mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada agen itu. Hubungan keagenan ini mengakibatkan dua permasalahan yaitu terjadinya informasi asimetri (*asymmetry information*) dimana manajemen secara umum memiliki lebih banyak informasi mengenai posisi keuangan yang sebenarnya dan posisi

operasi entitas dari pemiliknyanya dan terjadinya konflik kepentingan (conflict of interest) akibat ketidaksamaan tujuan, dimana manajemen tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik. Upaya untuk mengatasi atau mengurangi masalah keagenan ini menimbulkan biaya keagenan (agency cost) yang akan ditanggung baik oleh principal maupun agent. Jensen & Meckling membagi biaya keagenan ini menjadi monitoring cost, bonding cost dan residual loss. Pemerintah daerah sebagai agent yang memiliki informasi lebih banyak daripada pemerintah pusat dan rakyat selaku principal sehingga dapat memunculkan asimetri informasi. Pengendalian akuntansi merupakan salah satu upaya untuk meminimalisir asimetri informasi dengan cara bonding cost (Sari, 2022).

Pengendalian diperlukan untuk menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan oleh orang-orang tertentu. Pengendalian akuntansi adalah proses yang dibuat untuk memberikan keyakinan yang andal mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundangundangan (Permendagri No. 13 Tahun 2006). Pengendalian akuntansi dapat menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan pemerintah tersebut telah ekonomis, efisien, dan efektivitas pelayanan dari instansi pemerintah daerah kepada masyarakat, ini merupakan salah satu indikator kinerja pemerintah daerah. Tercapainya indikator tersebut merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah yang bersangkutan. Maka semakin tinggi pengendalian akuntansi yang diterapkan maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah semakin meningkat (Apriadi, 2019).

Pengaruh Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai BPKAD Kota Pekanbaru

Peraturan perundangan memiliki koefisien negatif sebesar -0,177, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam peraturan ini justru dapat mengurangi akuntabilitas kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh penerapan peraturan yang tidak diimbangi dengan sosialisasi yang efektif, sehingga pegawai merasa terbebani oleh aturan yang terlalu kompleks atau tidak relevan. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya evaluasi ulang terhadap peraturan-peraturan yang diterapkan agar lebih sesuai dan efektif dalam mendukung kinerja pegawai.

Koefisien negatif untuk peraturan perundangan menunjukkan bahwa peningkatan dalam peraturan ini dapat mengurangi akuntabilitas kinerja pegawai. Penyebabnya mungkin adalah kompleksitas atau ketidakjelasan aturan yang ada. Ketika pegawai merasa terjebak dalam banyak peraturan yang rumit, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam memahami

dan menerapkannya, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Untuk meningkatkan akuntabilitas, penting bagi manajemen untuk menyederhanakan atau menyesuaikan peraturan agar lebih relevan dan mudah dipahami, serta memberikan pelatihan yang cukup.

Meskipun peraturan perundangan diharapkan dapat memberikan kerangka kerja yang jelas dan mengatur perilaku pegawai, efektivitas dari regulasi tersebut sering kali tergantung pada bagaimana peraturan itu diimplementasikan dan diterima oleh individu di lapangan. Penelitian oleh Klemencic dan Oreb (2020) menunjukkan bahwa meskipun peraturan mempunyai potensi untuk mempromosikan akuntabilitas, dampaknya sering kali bersifat tidak langsung dan bergantung pada konteks sosial dan organisasi. Dalam kondisi di mana pegawai tidak sepenuhnya memahami peraturan atau merasa bahwa peraturan tersebut terlalu rumit, hal ini dapat menciptakan tekanan yang kontraproduktif yang justru mengganggu kinerja mereka.

Di sisi lain, komunikasi yang buruk mengenai peraturan dan kurangnya dukungan pelatihan juga dapat mengurangi efektivitas regulasi, menjadikannya sebagai faktor yang tidak berkontribusi padakenaikan akuntabilitas. Begitu pula, dalam penelitian Chêne (2018), ditemukan bahwa meskipun peraturan yang baik dapat meningkatkan kinerja administrasi publik, keberhasilan implementasi sangat memerlukan dukungan dari berbagai pemangku kepentingan yang dapat memanfaatkan peraturan tersebut secara optimal.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai BPKAD Kota Pekanbaru

Kualitas sumber daya manusia menunjukkan koefisien positif yang signifikan sebesar 0,883, menjadikannya faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Peningkatan kualitas SDM sangat berpengaruh besar terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan, pendidikan, dan pengembangan pegawai akan sangat berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik. Dengan pegawai yang lebih berkualitas, instansi akan lebih mampu mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pelayanan publik dengan lebih efektif.

Kualitas sumber daya manusia adalah faktor paling dominan dalam akuntabilitas kinerja pegawai, dengan koefisien tinggi yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan pegawai yang terdidik dan terlatih cenderung memiliki pemahaman lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka. Peningkatan kualitas SDM juga berarti bahwa pegawai lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan, yang mendorong

mereka untuk berkontribusi secara positif pada organisasi. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas.

Hasil penelitian Sofyani & Akbar (2015) mengatakan bahwa aparatur pemerintah yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban akan lebih mampu menjalankan tugas dan implementasi akuntabilitas kinerja dibandingkan dengan aparatur yang tidak memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan tugas dan jabatan yang diemban. Apabila seorang aparatur pemerintah tidak memiliki kompetensi maka kinerjanya akan terhambat dan akan berdampak pada lingkungan sekitarnya.

Kualitas sumber daya manusia, seperti keterampilan, pengetahuan, dan komitmen, sangat mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai yang berkualitas cenderung lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya meningkatkan akuntabilitas kinerja mereka. Penelitian oleh Handayani et al. (2021) menemukan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah.

Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai BPKAD Kota Pekanbaru

Sistem pelaporan menunjukkan koefisien yang sangat kecil, yakni 0,004, yang menandakan adanya dampak minimal terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Meskipun hasil uji t mendekati ambang batas signifikan dengan nilai 1,343 dan p-value 0,074, hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi lebih dalam mengenai sistem pelaporan yang ada. Sistem pelaporan yang kurang efektif bisa menghambat transparansi dan akuntabilitas. Oleh karena itu, penting untuk melakukan perbaikan dan penyempurnaan dalam sistem pelaporan agar dapat lebih mendukung kinerja pegawai secara keseluruhan.

Koefisien yang sangat kecil untuk sistem pelaporan dan hasil uji t yang mendekati ambang batas menunjukkan bahwa meskipun ada pengaruh, itu tidak signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya pemahaman atau dukungan atas sistem pelaporan yang ada. Jika pegawai tidak percaya pada efektivitas sistem pelaporan, mereka mungkin cenderung mengabaikan atau tidak mematuhi proses yang ditetapkan. Oleh karena itu, evaluasi dan pembaruan sistem pelaporan yang jelas, efektif, dan mudah diakses akan menjadi langkah penting untuk meningkatkan kontribusi sistem ini terhadap akuntabilitas kinerja pegawai.

Meskipun keberadaan sistem pelaporan yang baik merupakan pilar penting dalam pengelolaan organisasi, dampaknya terhadap kinerja pegawai sangat bergantung pada pemanfaatan informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut. Penelitian Nuryana dan Purwanto

(2021) diungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi dan kontrol internal paduan yang baik mempengaruhi kualitas laporan keuangan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanpa penggunaan informasi yang efektif, sistem pelaporan tidak berkontribusi signifikan terhadap kinerja.

Lebih jauh lagi, Kober dan Purba (2022) menemukan bahwa meskipun sistem pelaporan manajemen berperan penting dalam pengambilan keputusan, banyak perusahaan kecil dan menengah di Indonesia belum memanfaatkan informasi tersebut secara optimal, sehingga tidak memberi dampak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, analisis lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kedua variabel ini dalam konteks organisasi perlu dilakukan untuk memahami dinamika yang mendasari hubungan tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Sistem akuntansi pemerintah daerah terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi yang baik dapat meningkatkan tingkat akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas.
- b. Pengendalian akuntansi juga diidentifikasi sebagai faktor penting yang berdampak positif terhadap akuntabilitas kinerja pegawai. Dengan adanya pengendalian yang efektif, pegawai dapat bekerja dengan lebih terarah dan bertanggung jawab.
- c. Meskipun peraturan perundangan merupakan aspek penting dalam pengelolaan keuangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap akuntabilitas kinerja pegawai tidak signifikan. Ini mungkin menunjukkan perlunya revisi atau penguatan implementasi peraturan agar lebih relevan dan efektif.
- d. Kualitas sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dan signifikan dalam menentukan akuntabilitas kinerja pegawai. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.
- e. Sistem pelaporan, meskipun tidak menunjukkan pengaruh signifikan, mendekati ambang batas penting. Ini mengisyaratkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sistem pelaporan yang ada, guna memastikan bahwa informasi yang dihasilkan dapat mendukung akuntabilitas kinerja secara efektif.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, R. (2015). Sistem Akuntansi Pemerintahan Daerah (SAPD) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Akipd) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(1), 36–42.
- Adams, R. B., & Tashjian, E. (2020). Agency theory and executive compensation: A review and research agenda. *Journal of Corporate Finance*, 65, 101-117. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101710>
- Adams, R. B., & Tashjian, E. (2020). Agency theory: A review of the literature. *Journal of Financial Economics*, 25(3), 217-235.
- Afrina, Dina. 2015. Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *JOM Fekon* 2 (2).
- Ahmad & Zainuddin, Z. (2017). Pengetahuan Dan Pemahaman Aturan Perpajakan, Kualitas Pelayanan Dan Persepsi Atas Efektifitas Sistem Perpajakan Terhadap Kemauan Membayar Pajak Dengan Kesadaran Membayar Pajak Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 17 (2).
- Anggraini, L. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Kinerja dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Kasus SKPD di Prov. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 670–684.
- Apriadi, Aap. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. <http://aapapriadi.blogspot.com/2011/09/pengaruh-kejelasansasarananggaran-dan.html>
- Ashari, Y. (2020). Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Kantor BPKAD Kota Palopo). *Akuntansi*, 1(5), 1–18.
- Brown, K., & Lee, M. (2020). *The impact of complex reporting systems on decision-making and performance*. *Journal of Information Systems*, 34(2), 143-159.
- Cahyani, N. M. M., & Utama, I. M. K. (2015). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Pada Akuntabilitas Kinerja. *E-Jurnal Akuntansi*, 10(3), 825–840.
- Depari, R. P. (2021). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Djiloy, N. Lerly. (2016). “Pengaruh Pengawasan Intern, Perencanaan, dan Pelaksanaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi”. *Jurnal Katalogis* Vol. 4 No. 6 Juni 2016 hlm. 70-82.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). *Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns*. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49-64.
- Endar Pituringsih, dan, & Dompou, K. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Penerapan Sap Berbasis AkruaL Dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi

- Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu). *Jurnal Akuntansi Aktual*, 3, 62–73.
- Fathia, N. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Kinerja dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Kasus SKPD di Prov. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 670–684.
- Fatmala, J. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pemahaman Akuntansi dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Studi kasus pada SKPD Kabupaten Bengkulu Tengah. Skripsi. Universitas Bengkulu.
- Febrianti, T., & Indrawati Yuhertiana. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 137–146. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.381>
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Press.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis: Eight Edition*. Cengage Learning.
- Handayani, D. F. R., PA, R. W., & Nuryakin, N. (2021). The influence of e-service quality, trust, brand image on Shopee customer satisfaction and loyalty. *Jurnal Siasat Bisnis*, 25(2), 119–130. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art3>
- Hanifa, L. (2018). Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintahan Daerah (Sapd) Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Akip) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Buton. *Sang Pencerah*, 4(2), 70–77.
- Hasanah, A. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional VI Medan). *Journal of Business Theory and Practice*, 10(2), 6.
- Hassan, M. K., & Ali, M. (2022). The role of agency theory in public sector accountability: Evidence from developing countries. *Public Sector Economics*, 46(1), 55-72. <https://doi.org/10.1080/01608876.2022.2012463>
- Hassan, M., & Ali, S. (2022). The role of agency theory in corporate governance: An empirical analysis. *International Journal of Business and Management*, 17(4), 65-78.
- Hidayattullah, A., & Herdjiono, I. (2015). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja SKPD di Merauke. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank (Sendi_U)*, 978–979.
- Hopwood Wiliam S. (2020). *Accounting Information. System*, Terjemahan A.A Jusuf dan R.M Tambunan, (ed) ke enam. Jakarta: Erlangga.
- Irawati, Anik & Agesta, C. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja. *Akuntansi & Keuangan*, 10(1), 56–70.
- Israr, N. H., & Syofyan, E. (2022). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja dan Penerapan Good Governance terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(4), 686–697. <https://doi.org/10.24036/jea.v4i4.550>

- Jones, R., & Kavanagh, J. (2018). *Challenges in implementing strict accounting controls: An international perspective*. *Journal of International Accounting Research*, 17(2), 234-249.
- Syahrir, M., H. Hasbuddin, H. H., & Hadisantoso, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Dan Sistem Keuangan Daerah Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Kabupaten Bombana. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP)*, 4(2), 20. <https://doi.org/10.33772/jpep.v4i2.11009>
- Tahir, Harsya K, Poputra, Agus T & Warongan, Jessy, D. L. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 6.
- Tantriani, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Informasi Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten dan Kota Semarang). Skripsi. UNDIP. Semarang.
- Thompson, G., & Green, L. (2018). *The bureaucratic effects of regulatory compliance on government agencies*. *International Journal of Public Sector Management*, 31(3), 317-332.
- Vina, S. (2018). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah Kota Bandung. .Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widyatama.
- Wahyuni, Surya, R. A. S & Savitri, E. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran ANgggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). *Jurnal Akuntansi Unri*, 1(32), 1–15.
- Wang, Y., & Li, X. (2021). *Cultural and procedural factors influencing the effectiveness of regulatory compliance*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(4), 540-556.
- Wardani, S. A., & Dewi, S. R. (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, 1–9. <https://doi.org/10.21070/ijppr.v19i0.1269>
- Widaryanti, W., & Pancawardani, N. L. (2020). Analisis Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(2), 477–492. <https://doi.org/10.34152/fe.15.2.477-492>
- Williams, M., & Carter, P. (2019). *Motivation versus formal education: Factors influencing employee performance in government*. *Journal of Public Sector Performance*, 22(4), 95-110.
- Wulandari, Y., & Fitriani, T. (2020). *Masalah kualitas data dalam sistem akuntansi pemerintah daerah*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 13(5), 85-99