

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu daerah otonom yang mampu menyelenggarakan otonomi daerahnya memiliki ciri dari kemampuan di bidang keuangan daerah (Bisma *et al*, 2010). Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58/2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah adalah “keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah”. Adapun pengelolaan keuangan daerah dalam hal ini terkait dengan seberapa besar Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang merupakan perpanjangan pemerintah daerah dalam melaksanakan pemerintahan mampu melaksanakan elemen-elemen manajemen keuangan daerah. Bila pengelolaan keuangan daerah tidak dilaksanakan dengan baik, maka akibatnya akan membuka peluang terjadinya korupsi yang berakibat akan menyengsarakan masyarakat di daerah tersebut.

Tujuan desentralisasi ialah meningkatkan efisiensi dan efektivitas serta fungsi pelayanan pemerintahan pada semua lapisan masyarakat (Nadir, 2013) dalam (Umaira & Adnan, 2019). Artinya pemerintah daerah bisa menyusun, mengatur serta mengurus daerahnya tanpa bergantung pada pemerintah pusat. Dengan adanya desentralisasi akan memberi peluang kepada pemerintah daerah untuk mengatur wilayahnya sendiri berdasarkan wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan dan akan berdampak terhadap pembangunan daerah tertinggal.

Tuntutan akan kinerja yang baik ini terjadi hampir di semua pemerintahan seiring dengan konsep otonomi daerah dan penetapan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan pemerintahan. Menurut Bastian (2010: 274) menjelaskan kinerja organisasi 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. Bentuk pelaksanaan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah salah satunya dengan membuat laporan kinerja yang dihasilkan dari sebuah sistem manajemen kinerja berupa sistem akuntabilitas kinerja pada instansi pemerintah. Dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dijelaskan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Output yang dihasilkan dari SAKIP ini berupa Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP). Kewajiban pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) ini diberikan kepada seluruh instansi pemerintah. Hasil akhir evaluasi AKIP akan diberikan oleh Kemenpan RB dalam bentuk pemeringkatan (*rating*) hasil evaluasi. Namun faktanya, baru sedikit pemerintah daerah di Indonesia yang mendapatkan nilai memuaskan dalam evaluasi AKIP. Pada tahun 2017 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

menyebutkan, ada empat hal utama yang menjadi penyebab rendahnya tingkat akuntabilitas kinerja kabupaten/kota, yaitu tujuan atau sasaran belum berorientasi pada hasil, ukuran keberhasilan belum dibuat secara jelas dan terukur, ketidaksesuaian program atau kegiatan yang direncanakan dengan sasaran, dan ketidaksesuaian rincian kegiatan dengan tujuan kegiatan.

Kompetensi sumber daya manusia mencakup kapasitasnya, yaitu kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kapasitas harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*). Untuk menilai kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia dalam melaksanakan suatu fungsi, termasuk akuntansi, dapat dilihat dari *level of responsibility* dan kompetensi sumberdaya tersebut. Tanggung jawab dapat dilihat dari atau tertuang dalam deskripsi jabatan.

Dalam organisasi sektor publik, kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (PP No. 24 Tahun 2005). Tuntutan akan kinerja yang baik ini terjadi hampir di semua pemerintahan seiring dengan konsep otonomi daerah dan penetapan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan pemerintahan (Bharata, 2015) dalam (Novatiani *et al.*, 2019). Kinerja dapat terlihat dari pelaksanaan pembangunannya. Pelaksanaan

pembangunan harus mengarah kepada penciptaan *good governance* yang diterjemahkan sebagai “Tata Kelola Pemerintahan yang Baik”. Timbulnya konsep *good governance* karena adanya ketidakpuasan pada kinerja pemerintahan yang selama ini dipercaya sebagai penyelenggara urusan publik Ibrahim (2015) dalam (Novatiani *et al.*, 2019).

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Pemerintah dituntut agar selalu tanggap terhadap keadaan tuntutan lingkungannya. Banyak indikator yang bisa menjadi patokan untuk menilai kinerja pemerintah, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusianya

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

1. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo?
2. Apakah sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo?
3. Apakah akuntabilitas dan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo
2. Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo
3. Pengaruh akuntabilitas dan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya oleh peneliti serta dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan terhadap teori dengan terapan praktis dalam akuntansi sektor serta dapat memperkuat penelitian sebelumnya.

b. Bagi Pemerintah

Temuan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemerintah untuk lebih memerhatikan akuntabilitas dan sumber daya manusia serta memberikan masukan untuk kinerja laporan keuangan pemerintah.

c. Bagi Fakultas

Menambah dan memberikan kontribusi bagi perkembangan teori akuntansi sektor publik dan akuntansi manajemen yang diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi acuan serta dokumen untuk penelitian selanjutnya.

1.4.3 Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi pemerintah dalam melakukan pelaporan keuangan dari segi akuntabilitas dan sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Peneliti

Agar tidak menjadi pembahasan yang meluas dan menyimpang maka perlu dibuatkan suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup dan batasan dan penelitian yang akan dibahas yaitu, **Pengaruh Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo.**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Stewardship

Teori Stewardship mempunyai akar psikologi dan sosiologi yang didesain untuk menjelaskan situasi dimana manajer sebagai steward dan bertindak sesuai kepentingan pemilik (Donaldson & Davis, 1989, 1991). Dalam teori stewardship manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan steward dan pemilik tidak sama, steward akan berusaha bekerja sama daripada menentangnya, karena steward merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena steward lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Teori stewardship mengasumsikan hubungan yang kiat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik. Steward akan melindungi dan memaksimalkan kekayaan organisasi dengan kinerja perusahaan, sehingga dengan demikian fungsi utilitas akan maksimal. Asumsi penting dari stewardship adalah manajer meluruskan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik. Namun demikian tidak berarti steward tidak mempunyai kebutuhan hidup.

2.1.2 Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah adalah sistem terpadu yang menggabungkan prosedur manual dengan proses elektronik dalam pengambilan data, pembukuan dan pelaporan semua transaksi keuangan, aset, utang dan ekuitas seluruh entitas Pemerintah Daerah. Laporan keuangan pada dasarnya asersi dari pihak manajemen

pemerintah yang menginformasikan kepada pihak lain, yaitu kepada para pemangku kepentingan (*stakeholder*). SAP bagian kerangka konseptual akuntansi pemerintah (KKAP) paragraf 24 diatur dalam PP No.71/2010 bahwa laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode. Laporan keuangan adalah catatan informasi keuangan suatu perusahaan pada suatu periode akuntansi yang dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja perusahaan tersebut (Wikipedia, 2010) dalam (Sumarjo, 2010).

Pemerintah daerah dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan bertanggung jawab kepada masyarakat, dimana secara umum terdiri dari pihak internal dan eksternal. Adapun pihak internal yaitu inspektorat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), sedangkan pihak eksternal terdiri dari kreditor, investor, lembaga pemberi hibah, dan stakeholder eksternal lainnya. Mahmudi (2016) menjelaskan bahwa laporan keuangan baik untuk pihak internal dan eksternal dipergunakan oleh pemerintah daerah dan stakeholder untuk membuat kebijakan ekonomi, sosial, dan politik, sehingga penyajian laporan keuangan harus tepat waktu dan reliabel serta dilengkapi dengan pengungkapan informasi keuangan yang independen.

Tujuan Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Aktivitas pemerintah dalam melaksanakan fungsinya hendaknya tercermin dari kondisi informasi yang disajikan laporan keuangan daerah, agar dapat diketahui 'sehat atau sakit' suatu pemerintah daerah, sehingga sangatlah penting untuk mengetahui tujuan pelaporan

keuangan pemerintah daerah. Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) menjelaskan tujuan laporan keuangan untuk menyajikan informasi yang bermanfaat bagi para stakeholders dalam menilai akuntabilitas dan transparansi yang dipergunakan menyusun kebijakan, ekonomi, sosial dan politik dengan menyediakan informasi posisi dan perubahan sumber daya ekonomi, kewajiban, dan ekuitas pemerintah daerah, alokasi dan penggunaan sumber daya ekonomi yang dimiliki oleh pemerintah daerah, kepatuhan realisasi terhadap rencana anggaran yang telah disusun terhadap peraturan yang telah diatur, cara entitas pelaporan mendanai aktivitas penyelenggaraan pemerintahan dan memenuhi kebutuhan dana likuid, potensi pemerintah untuk membiayai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat, serta sebagai mengevaluasi kebijakan atas kemampuan pemerintah daerah dan SKPD dalam mendanai aktivitasnya Juwita (2013) . Untuk Instansi Pemerintah perlu adanya mekanisme / pelayanan pengaduan jika terjadi pelanggaran atau permintaan untuk membayar uang suap. Perlu adanya pelayanan publik yang responsive. Perlu adanya aktivitas pencapaian suatu program dibandingkan dengan target kinerja.

Indikator kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah menurut Mahsun (2006):

1. Indikator Masukan (*Input*)

Indikator Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Misalnya: jumlah dana yang dibutuhkan, jumlah pegawai yang dibutuhkan, jumlah infrastruktur yang ada, dan jumlah waktu yang digunakan.

2. Indikator Proses (*Process*)

Indikator Proses adalah merumuskan ukuran kegiatan, baik dari segi kecepatan, ketepatan, maupun tingkat akurasi pelaksanaan kegiatan tersebut. Misalnya: ketaatan pada peraturan perundangan dan rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa.

3. Indikator Keluaran (*Output*)

Indikator Keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik. Misalnya: jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dan ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.

4. Indikator Hasil (*Outcome*)

Indikator Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Misalnya: tingkat kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dan produktivitas para karyawan atau pegawai.

5. Indikator Manfaat (*Benefit*)

Indikator Manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Misalnya: tingkat kepuasan masyarakat dan tingkat partisipasi masyarakat.

6. Indikator Dampak (*Impact*)

Indikator Dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif. Misalnya: peningkatan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan pendapatan masyarakat.

2.1.3 Akuntabilitas

Menurut Muhammad (2007) dalam (Kusuma, 2012) Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan penyelenggara organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewajiban untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Mardiasmo (2004) dalam (Kusuma, 2012) mengartikan akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (KK, SAP,2005). Merangkum dari keseluruhan definisi akuntabilitas yang berbeda-beda tersebut, terlihat bahwa pada dasarnya, akuntabilitas berkaitan dengan pertanggungjawaban. Birokrasi publik dikatakan akuntabel manakala mereka di nilai secara obyektif oleh masyarakat dapat mempertanggungjawabkan segala perbuatan, sikap, dan sepak terjangnya kepada pihak yang yang mana kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki itu berasal.

Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa indikator. Menurut Wahida (2015) indikator akuntabilitas pengelolaan keuangan terdiri dari:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum (*accountability for probity and legality*)

Akuntabilitas Kejujuran (*accountability for probity*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas Proses (*process accountability*)

Akuntabilitas Proses terkait dengan apakah prosedur yang telah digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya.

3. Akuntabilitas Program (*program accountability*)

Akuntabilitas Program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*)

Akuntabilitas Kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

2.1.4 Sumber daya Manusia

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Pegawai yang tidak mempunyai pengetahuan yang cukup dalam bekerja akan banyak menemui hambatan yang mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Laporan keuangan merupakan sebuah produk yang dihasilkan oleh bidang atau disiplin ilmu akuntansi. Oleh karena itu, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk menghasilkan sebuah Laporan Keuangan yang berkualitas. Begitu juga di entitas pemerintahan, untuk menghasilkan Laporan Keuangan Daerah yang berkualitas dibutuhkan SDM yang memahami dan kompeten dalam Akuntansi pemerintahan, keuangan daerah bahkan organisasional tentang pemerintahan. Kegagalan sumber daya manusia Pemerintah Daerah dalam memahami dan menerapkan logika akuntansi akan berdampak pada kekeliruan laporan keuangan yang dibuat dan ketidaksesuaian laporan dengan standar yang ditetapkan pemerintah (Warisno, 2008) dalam (Triwardana, 2017)

Kompetensi adalah karakteristik dasar atau kemampuan sumber daya manusia dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan

untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM.

Menurut Wati dkk (2015) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut: “Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya dalam lingkungan pekerjaannya. Tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Menurut Lubis (2018), indikator kompetensi sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai dimensi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Kompetensi sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia yang memiliki latar belakang pendidikan keuangan.
2. Pendidikan dan Pelatihan Pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia yang mengikuti pendidikan dan pelatihan keuangan, sehingga meningkatkan kecakapan manajerial pegawai dan pelayanan pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan keuangan.
3. Pengalaman di Bidang Keuangan Pengalaman di bidang keuangan, yaitu sumber daya manusia yang memahami teori keuangan, memahami aturan penyusunan laporan keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu PP

No. 70 tahun 2010, dan mampu mengkomunikasikan hasil dari laporan keuangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Terdapat penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

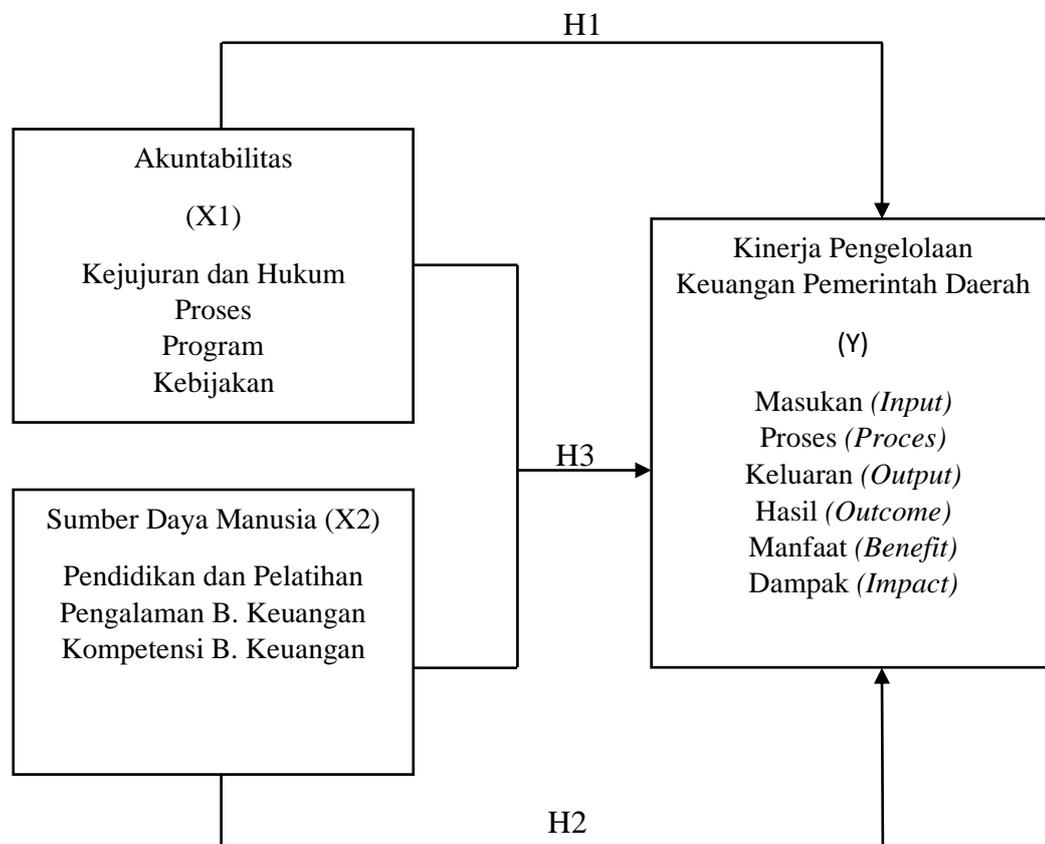
No	Judul Penelitian>Nama Penelitian/Tahun	Hasil penelitian	Variabel Penelitian
1	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Suci Ramadhania1, Ira Novianty2 (2020)	Untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.	X kompetensi sumberdaya manusia Y Peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan
2	Pengaruh akuntabilitas, transparansi, kapasitas sumber daya manusia, dan pengawasan intern terhadap pengelolaan keuangan daerah (studi di skpk pemerintah kabupaten aceh utara) Rizky Rasmana Hanafiah, Syukriy Abdullah, Mulia Saputra (2016)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh akuntabilitas, transparansi, kapasitas sumber daya manusia, dan pengawasan intern di SKPK Pemerintah Kabupaten Aceh Utara baik secara bersama-sama maupun individu	X Akuntabilitas, transparansi, kapasitas sumber daya manusia, pengawasan intern Y pengelolaan keuangan daerah
3	Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Ait Novatiani 1, R. Wedi Rusmawan Kusumah, Diandra Pepi Vabiani (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui transparansi dan akuntabilitas di SKPD Kabupaten Bandung Barat serta pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja instansi pemerintah pada SKPD Kabupaten Bandung Barat baik secara parsial maupun secara simultan.	X Transparansi dan akuntabilitas Y kinerja instansi pemerintah daerah

4	<p>Pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintahan, penerapan sistem akuntansi keuangan daerah dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan skpd (studi pada pemerintah daerah kabupaten kampar)</p> <p>Dhedy Triwardana (2017)</p>	<p>Pertama menunjukkan penerapan standar akuntansi pemerintah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, kedua menunjukkan penerapan sistem akuntansi keuangan daerah berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah, ketiga menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.</p>	<p>X penerapan standar akuntansi pemerintahan, penerapan system akuntansi keuangan daerah, dan kompetensi sumber daya manusia</p> <p>Y Kualitas laporan keuangan SKPD</p>
5	<p>Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah</p> <p>Dito Aditia Darma Nasution (2018)</p>	<p>(1) secara parsial pengelolaan keuangan daerah dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara; (2) Secara parsial transparansi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara</p>	<p>X pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas, dan transparansi</p> <p>Y Terhadap kinerja keuangan pemerintah</p>
6	<p>Pengaruh implementasi standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dan efektivitas fungsi pengawasan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah kabupaten Deli Serdang</p> <p>Galih Supraja, S.E., M.Si. (2019)</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh implementasi standar akuntansi pemerintahan berbasis akrual dan efektivitas fungsi pengawasan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah kabupaten Deli Serdang</p>	<p>X Pengaruh implementasi standar akuntansi pemerintah berbasis akrual dan efektivitas fungsi pengawasan</p> <p>Y kinerja keuangan pemerintah daerah Deli Serdang</p>

7	<p>Pengaruh akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) dan kinerja keuangan pemerintah daerah terhadap tingkat korupsi pemerintah daerah di Indonesia</p> <p>Rika Wulandari (2015)</p>	<p>Menguji pengaruh akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah (opin audit kelemahan system pengendalian intern dan pengetahuan terhadap ketentuan peraturan perundangan dan kinerja keuangan pemda (rasio kemandirian, rasio aktifitas, dan rasio pertumbuhan) terhadap tingkat korupsi pemerintah daerah di Indonesia</p>	<p>X Akuntabilitas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD), Kinerja keuangan pemerintah daerah</p> <p>Y Tingkat korupsi pemerintah daerah di Indonesia</p>
8	<p>Pengaruh akuntabilitas dan transparansi anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja dinas kebersihan dan keindahan Kota Palembang</p> <p>LailatulQodariah (2017)</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas dan transparansi anggarann berbasis kinerja terhadap kinerja dinas kebersihan dan keindahan Kota Palembang</p>	<p>X Akuntabilitas, transparansi anggaran berbasis kinerja</p> <p>Y kinerja dinas kebersihan dan keindahan Kota Palembang</p>
9	<p>Pengaruh akuntabilitas, pemahaman standar akuntansi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas pengelolaan keuangan pada sekolah dasar negeri di kecamatan kauman</p> <p>Indah Ratih Dwi Astuti (2022)</p>	<p>Untuk mengetahui akuntabilitas, pemahaman standar akuntansi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap efektivitas pengelolaan keuangan Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kauman</p>	<p>X Akuntabilitas, pemahaman standar akuntansi dan kompetensi sumber daya manusia</p> <p>Y Efektivitas pengelolaan keuangan sekolah dasar negeri Kauman</p>
10	<p>Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran, pengawasan, dan komitmen organisasi pemerintah desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa (studi empiris pada desa se-kecamatan Pringsurat)</p> <p>Isnaeni Nurhasanah (2019)</p>	<p>untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran, pengawasan, dan komitmen organisasi pemerintah desa terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di desa se-kecamatan Pringsurat.</p>	<p>X Kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, partisipasi penganggaran, pengawasan dan komitmen organisasi pemerintah desa</p> <p>Y Akuntabilitas pengelolaan dana desa</p>

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menunjukkan hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah pengaruh akuntabilitas dan sumberdaya manusia terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Tinjauan pustaka dengan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya untuk penelitian ini dapat gambarkan sebagai kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dipandang sebagai komponen penting dalam penelitian kuantitatif. “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis

pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Hipotesis dipandang sebagai komponen penting dalam penelitian kuantitatif. “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban/dugaan yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo

H2: Diduga Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo

H3: Diduga Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka sebagai ukuran objek penelitian.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kota Palopo, adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulan mei – bulan juli.

3.3 Populas dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono, Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada BPKAD Kota Palopo.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu penulis mengambil sampel sebanyak 60 orang pegawai BPKAD Kota Palopo.

3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator

yang membentuknya. Berikut adalah definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian.

1. Akuntabilitas

Bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya (Susanti 2011).

2. Sumber daya manusia

Kualitas sumberdaya manusia adalah kemampuan sumberdaya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

3. Kinerja pengelolaan keuangan

Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah adalah tingkat capaian dari suatu hasil kerja di bidang keuangan daerah yang meliputi anggaran dan realisasi anggaran dengan menggunakan indikator keuangan yang ditetapkan melalui suatu kebijakan atau ketentuan perundang-undangan selama periode anggaran.

3.5 Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Bebas atau Dependen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengaruh akuntabilitas (X1) dan sumber daya manusia (X2).

3.5.2 Variabel Terikat atau Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau dependen adalah kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah (Y).

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. jenis dan sumber data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari investigasi lapangan dan diperoleh dari informasi yang diperoleh melalui kuesioner yang disampaikan langsung kepada responden oleh peneliti dari organisasi perangkat daerah di Kota Palopo.

2. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Metode survey dengan alat kuesioner adalah seperangkat pertanyaan atau kalimat tertulis yang dikirimkan kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner disampaikan langsung kepada responden dari masing-masing organisasi perangkat daerah di Kota Palopo. Kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan mengenai margin anggaran, fokus anggaran dan komitmen organisasi. Kuesioner disusun dengan pertanyaan dan beberapa pilihan jawaban. Responden memberikan jawaban dengan memberikan checklist sehingga dapat mengukur sikap responden terhadap pertanyaan yang diberikan dengan menggunakan skala likert.

3. Skala Pengukuran Likert

Skala likert digunakan untuk melengkapi angket yang memuat jawaban untuk masing-masing alat dengan derajat setuju yang bervariasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, yaitu:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| a. Sangat setuju (SS) | diberi skor: 5 |
| b. Setuju (S) | diberi skor: 4 |
| c. Netral (N) | diberi skor: 3 |
| d. Tidak setuju (TS) | diberi skor: 2 |
| e. Sangat tidak setuju (STS) | diberi skor: 1 |

4. Metode pengolahan data

Dalam penelitian ini pengelolaan data dilakukan setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul. Metode pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 25 for windows.

3.7 Instrumen Penelitian

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan table frekuensi dan deskripsi data yang dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk numeric tanpa bermaksud menarik kesimpulan. Hasil uraian tersebut akan menggambarkan pengaruh akuntabilitas dan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo.

3.7.1 Uji Validasi

(Mardiana dan Handayani, 2018), validitas adalah ukuran seberapa efektif dan valid suatu alat ukur atau penelitian untuk memberikan hasil yang konsisten dengan tujuannya. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur apakah kuesioner tersebut

valid untuk dibagikan kepada responden. kriteria ditentukan dengan melihat korelasi dengan tingkat signifikansi jika nilainya sig dan $t < 0,05$ maka pertanyaan angket dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk menentukan tingkat kepercayaan minimum yang ditempatkan pada keakuratan tanggapan yang diterima (Ibrahim, 2020). Uji reliabilitas berbantuan pencarian dapat menggunakan metode *cronbach alpha* pada setiap variabel, dengan kriteria yang menunjukkan suatu dimensi dikatakan reliabilitas jika nilai cronbach alpha $> 0,70$. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara menghitung r hitung dengan r table, jika r hitung lebih besar dari r table dapat dikatakan *reliable*, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r table tidak dapat dikatakan *reliable* (Ghozali, 2018).

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan variable terikat, yaitu pengaruh Akuntabilitas (X1) dan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Y) Kota Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja laporan Keuangan Pemerintah Daerah

A : Koefisien regresi

b1 : Koefisien regresi

X1 : Akuntabilitas

b2 : Variabel Independent

X2 : Sumber Daya Manusia

3.8.2 Uji t

(Sugiyono, 2016) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$n = \frac{rs\sqrt{n-2}}{rs\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

H0: $t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara akuntabilitas dan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah.

H1: $t_s > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara akuntabilitas dan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah.

Kriteria Keputusannya adalah:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$, dan $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = $n - 3$

3.8.3 Uji F

(Sugiyono, 2016) Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)N - k}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian:

1. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh Variasi Variabel Independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali Variasi Variable Dependen yang diterangkan oleh Variable Independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar Variasi Variable Dependent yang dapat diterangkan oleh Variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa Variable Dependent tidak bisa dijelaskan oleh Variable Independent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

Pelaksanaan Otonomi Daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberi kewenangan daerah menyusun Struktur Organisasi Perangkat Daerah kebutuhan karakteristik dan potensi yang dimiliki daerah, sehingga dengan kewenangan yang dimilikinya, daerah dapat dan mampu merespon dinamika yang ada dalam masyarakat lebih baik.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo dibentuk dengan pertimbangan agar pelaksanaan fungsi pengelolaan keuangan, penyelenggaraan penatausahaan keuangan serta pengelolaan asset daerah dapat dilaksanakan lebih optimal dengan mengacu pada seluruh potensi sumber daya yang terdapat di Kota Palopo. Emrio badan ini adalah Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Palopo, dan Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Palopo yang kemudian digabung menjadi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Sejak tahun 2017 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan selanjutnya ditindak lanjuti tentang struktur Organisasi Perangkat Daerah Kota Palopo dengan Peraturan daerah Kota Palopo Nomor 08 Tahun 2016 serta

Peraturan Walikota Palopo Nomor 57 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palopo.

4.2 Deskriptif Responden

Kuisisioner yang disebarakan sebanyak 60 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, jenjang Pendidikan dan lama kerja. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

4.2.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	23	38,3%
2	Perempuan	37	61,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer di olah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa sebanyak 23 orang atau 38.3% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 37 orang atau 61.7% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah perempuan.

4.2.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	17	28,3%

2	D-3	13	21,7%
3	S-1	24	40%
4	S-2	6	10%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan pendidikan diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 24 orang atau sebesar 40% mempunyai pendidikan terakhir S1, sedangkan sisanya yaitu mempunyai pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 17 orang atau sebesar 28.3% D3 sebanyak 13 orang atau sebesar 21.7% dan S2 sebanyak 6 orang atau sebesar 10%.

4.3 Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik pada penelitian ini didasarkan pada jawaban responden yang berjumlah 60 orang yang bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan statistik penelitian untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini:

A. Akuntabilitas

Adapun hasil perhitungan statistik pada variabel akuntabilitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Akuntabilitas	X1.1	-	-	-	-	-	-	22	36.7	38	63.3
	X1.2	-	-	-	-	-	-	23	38.3	37	61.7
	X1.3	-	-	-	-	-	-	22	36.7	38	63.3
	X1.4	-	-	-	-	3	5.0	30	50.0	27	45.0
	X1.5	-	-	-	-	-	-	39	65.0	21	35.0
	X1.6	-	-	-	-	5	8.3	36	60.0	19	31.7
	X1.7	-	-	-	-	30	50.0	18	30.0	12	20.0

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Dari output SPSS 25 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 60 responden, disimpulkan variabel akuntabilitas (X1) bahwa pada item X1.1 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” dengan jumlah 38 responden dengan tingkat persentase 63.3% dan minoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 22 responden dengan tingkat persentase 36.7%. Pada item X1.2 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” dengan jumlah 37 responden dengan tingkat persentase 61.7% dan minoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 23 responden dengan tingkat persentase 38.3%. Pada item X1.3 mayoritas responden menjawab “sangat setuju” dengan jumlah 38 responden dengan tingkat persentase 63.3% dan minoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 22 responden dengan tingkat persentase 36.7%. Pada item X1.4 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 30 responden dengan tingkat persentase 30% dan minoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 3 responden dengan tingkat persentase 5.0%. Pada item X1.5 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 39 responden dengan tingkat persentase 65.0% dan minoritas responden menjawab “sangat setuju” dengan jumlah 21 responden dengan tingkat persentase 35.0%. Pada item X1.6 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 36 responden dengan tingkat persentase 60.0% dan minoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 5 responden dengan tingkat persentase 8.3%. Pada item X1.7 mayoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 30 responden dengan tingkat persentase 50% dan minoritas responden

menjawab “sangat setuju” dengan jumlah 12 responden dengan tingkat persentase 20%.

B. Sumber Daya Manusia

Adapun hasil perhitungan statistik pada variabel sumber daya manusia dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.4

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Sumber Daya Manusia	X2.1	2	3.3	4	6.7	26	43.3	19	31.7	9	15.0
	X2.2	4	6.7	5	8.3	10	16.7	27	45.0	14	23.3
	X2.3	-	-	4	6.7	22	36.7	27	45.0	7	11.7
	X2.4	2	3.3	3	5.0	15	5.0	22	36.7	18	30.0
	X2.5	1	1.7	6	10.0	16	26.7	25	41.7	12	20.0
	X2.6	3	5.0	6	10.0	9	15.0	26	43.3	7	26.7
	X2.7	-	-	3	10.0	19	31.7	28	46.7	7	11.7

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Dari output SPSS 25 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 60 responden, disimpulkan variabel sumber daya manusia (X2) bahwa pada item X2.1 mayoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 26 responden dengan tingkat persentase 43.3% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 2 responden dengan tingkat persentase 3.3%. Pada item X2.2 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 27 responden dengan tingkat persentase 45.0% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 4 responden dengan tingkat persentase 6.7%. Pada item X2.3 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 27 responden dengan tingkat persentase 45.0% dan minoritas responden menjawab “tidak setuju” dengan jumlah 4 responden dengan tingkat persentase 6.7%. Pada

item X2.4 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 22 responden dengan tingkat persentase 36.7% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 3 responden dengan tingkat persentase 3.3%. Pada item X2.5 mayoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 16 responden dengan tingkat persentase 26.7% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 1 responden dengan tingkat persentase 1.7%. Pada item X2.6 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 26 responden dengan tingkat persentase 43.3% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 3 responden dengan tingkat persentase 5.0%. Pada item X2.7 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 28 responden dengan tingkat persentase 46.7% dan minoritas responden menjawab “tidak setuju” dengan jumlah 3 responden dengan tingkat persentase 10.0%.

C. Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah

Adapun hasil perhitungan statistik pada variabel kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.5

Variabel	Item	STS		TS		N		S		SS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Kinerja Pengelolaan Keuangan Badan Pemerintah Daerah	Y.1	3	5.0	3	5.0	3	5.0	51	85.0	-	-
	Y.2	1	1.7	-	-	4	6.7	53	88.3	2	3.3
	Y.3	-	-	-	-	1	1.7	39	65.0	20	33.3
	Y.4	4	6.7	-	-	6	10.0	48	80.0	2	3.3
	Y.5	3	5.0	-	-	51	85.0	2	3.3	4	6.7
	Y.6	2	3.3	6	10.0	11	18.3	29	48.3	12	20
	Y.7	-	-	4	6.7	7	11.7	38	63.3	11	18.3

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Dari output SPSS 25 pada tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari jumlah responden sebanyak 60 responden, disimpulkan variabel kinerja pengelolaan keuangan poemerintah daerah (Y) bahwa pada item Y1 mayoritas responden menjawab “sertuju” dengan jumlah 51 responden dengan tingkat persentase 85.0% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju”, “tidak setuju” dan “netral” dengan jumlah masing-masing 3 responden dengan tingkat persentase 5.0%. Pada item Y2 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 53 responden dengan tingkat persentase 88.3% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 1 responden dengan tingkat persentase 1.7%. Pada item Y3 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 39 responden dengan tingkat persentase 65.0% dan minoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 1 responden dengan tingkat persentase 1.7%. Pada item Y4 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 48 responden dengan tingkat persentase 80.0% dan minoritas responden menjawab “sangat setuju” dengan jumlah 2 responden dengan tingkat persentase 3.3%. Pada item Y5 mayoritas responden menjawab “netral” dengan jumlah 51 responden dengan tingkat persentase 85.0% dan minoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 2 responden dengan tingkat persentase 3.3%. Pada item Y6 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 29 responden dengan tingkat persentase 48.3% dan minoritas responden menjawab “sangat tidak setuju” dengan jumlah 2 responden dengan tingkat persentase 3.3%. Pada item Y7 mayoritas responden menjawab “setuju” dengan jumlah 38 responden dengan tingkat persentase 63.3%

dan minoritas responden menjawab “tidak setuju” dengan jumlah 4 responden dengan tingkat persentase 6.7%.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen pernyataan dikatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen pernyataan tidak valid menggunakan signifikansi 5%. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

A. Akuntabilitas (X1)

Adapun hasil uji validitas pada variabel akuntabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Akuntabilitas	X1.1	0.714	0.254	Valid
	X1.2	0.727	0.254	Valid
	X1.3	0.714	0.254	Valid
	X1.4	0.704	0.254	Valid
	X1.5	0.666	0.254	Valid
	X1.6	0.654	0.254	Valid
	X1.7	0.743	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel akuntabilitas (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0.254. Maka dapat disimpulkan bahwa variable akuntabilitas (X1) telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

B. Sumber Daya Manusia

Adapun hasil uji validitas pada variabel akuntabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sumber Daya Manusia	X2.1	0.916	0.254	Valid
	X2.2	0.871	0.254	Valid
	X3.2	0.805	0.254	Valid
	X4.2	0.869	0.254	Valid
	X5.2	0.801	0.254	Valid
	X6.2	0.741	0.254	Valid
	X7.2	0.768	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel sumber daya manusia (X2) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0.254. Maka dapat disimpulkan bahwa variable sumber daya manusia (X2) telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian

C. Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah

Adapun hasil uji validitas pada variabel kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah	Y1	0.816	0.254	Valid
	Y2	0.456	0.254	Valid
	Y3	0.265	0.254	Valid
	Y4	0.785	0.254	Valid
	Y5	0.765	0.254	Valid
	Y6	0.377	0.254	Valid
	Y7	0.747	0.254	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua pernyataan dari variabel kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0.254. Maka dapat disimpulkan bahwa variable kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah (Y) telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach's alpha > 0.60 .

A. Akuntabilitas (X1)

Hasil uji reliabilitas pada variabel akuntabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,820	7

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas nilai Cronbach's Alpha pada variabel akuntabilitas sebesar 0.820 ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0.60 . Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel akuntabilitas bersifat reliable.

B. Sumber Daya Manusia (X2)

Hasil uji reliabilitas pada variabel sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,918	7

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas nilai Cronbach's Alpha pada variabel sumber daya manusia sebesar 0.918 ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0.60 . Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel sumber daya manusia bersifat reliable.

C. Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah (Y)

Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,705	7

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah sebesar 0.705 ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0.60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kinerja pengelolaan keuangan pemeringtah daerah bersifat reliable.

4.6 Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh akuntabilitas dan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan pemerintah daerah, maka digunakan analisa regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.12

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,228	0,002		127,611	0,000
	X1	0,293	0,001	1,001	514,707	0,000
	X2	0,000	0,000	-0,002	-1,249	0,217

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja laporan Keuangan Pemerintah Daerah

A : Koefisien regresi

b1 : Koefisien regresi

X1 : Akuntabilitas

b2 : Variabel Independent

X2 : Sumber Daya Manusia

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0.228 menyatakan bahwa akuntabilitas (X1) dan sumber daya manusia (X2) = 0, maka kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo sebesar 0.228.
2. Koefisien regresi akuntabilitas (X1) 0.293 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin akuntabilitas akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo sebesar 0.293 dengan anggapan sumber daya manusia (X2) tetap.
3. Koefisien sumber daya manusia (X2) sebesar 0.000 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo sebesar 0.000 dengan anggapan akuntabilitas (X1) tetap.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel akuntabilitas (X1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo, selanjutnya dipengaruhi oleh sumber daya manusia (X2), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan

diurutkan dari yang besar sampai terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel.

Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat Pengaruh Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo, atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing – masing variabel independen (bebas) dengan taraf signifikan $< 0,05$.

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,228	0,002		127,611	0,000
	X1	0,293	0,001	1,001	514,707	0,000
	X2	0,000	0,000	-0,002	-1,249	0,217

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan tabel diatas dengan melihat baris, kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo (Hipotesis1)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t dan sig disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan akuntabilitas (X_1) dengan nilai $0.000 < 0.05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 60-2-1) = t(0.025; 57) = 2.00247$ dengan demikian $t_{hitung} 514.707 > t_{tabel} 2.00247$. Sehingga Hipotesis1 yang menyatakan bahwa diduga terdapat Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo secara parsial diterima.

2. Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo (Hipotesis2)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t dan sig disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan Sumber Daya Manusia (X_2) dengan nilai $0.217 > 0.05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 60-2-1) = t(0.025; 57) = 2.00247$ dengan demikian $t_{hitung} -1.249 < t_{tabel} 2.00247$. Sehingga Hipotesis2

yang menyatakan bahwa diduga terdapat Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo secara parsial ditolak.

4.7.2 Uji F

(Sugiyono, 2016) Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Kriteria pengujian:

1. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
2. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,041	2	0,021	157858,695	.000 ^b
	Residual	0,000	57	0,000		
	Total	0,041	59			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer diolah SPSS versi 25 2022

Pengaruh Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo (Hipotesis3)

Berdasarkan tabel di atas pada kolom f dan sig disimpulkan bahwa Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{tabel} = f(k; n-k) = F(2; 60-2) = F_{tabel} = (2; 58) = F_{tabel} = 3,16$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $157858.695 > 3.16$. Sehingga Hipotesis3 yang menyatakan bahwa diduga terdapat Pengaruh Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo secara simultan diterima.

4.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 ^a	1,000	1,000	0,00036
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data primer di olah SPSS versi 25 2022

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square sebesar 1.000. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 100%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji variabel Pengaruh Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Palopo. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah dengan nilai t_{hitung} (514.707) > t_{tabel} (2.00247) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.000 berada dibawah 0.05.
2. Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah dengan nilai t_{hitung} (-1.249) > t_{tabel} (2.00247) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.217 berada dibawah 0.05.
3. Akuntabilitas dan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah dengan nilai F_{hitung} 157858.695 > F_{tabel} 3.16.
4. Diketahui Nilai Adjusted R Square sebesar 1.000 atau 100% yang menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas dan sumber daya manusia secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 100% terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah.

5.2 Saran

Sedangkan saran yang dapat dikemukakan pada penelitian ini:

1. Untuk akademik sebagai tambahan informasi dan referensi tentang hal yang berkaitan dengan penelitian ilmiah secara informasi dalam menunjang penelitian dimasa yang akan datang. Khususnya masalah akuntabilitas dan sumber daya manusia terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah Kota Palopo.