

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS PENGEOLAAN
KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

YULINDA MOSSO



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS PENGEOLAAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

sebagai persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen Manajemen

disusun dan diajukan oleh

YULINDA MOSSO



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI
DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KOTA
SORONG**

Disusun dan diajukan oleh:

**FRENGKY KAMBUAYA
NIM A012231014**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **11 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


**Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.,
CIPM**
Nip. 196402051988101001


Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si
Nip. 196806291994031002

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si., CIPM
NIP 196806291994031002


Prof. Dr. H. Abd Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM
NIP 196402051988101001



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Yulinda Mosso
Nim : A012231013
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kompetensi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 12 Oktober 2024

Yang Menyatakan,



Yulinda Mosso

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. MAHASISWA

Nama : Yulinda Mosso
NIM : A012231013
Program Studi : S2 Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Aitinyo, 24 Juli 1980
Agama : Kristen Protestan
Jumlah Saudara/ Anak Ke : 5/2
Alamat Rumah : Jalan Malibela Kota Sorong
Status : Menikah

B. ORANG TUA

Nama Ayah/Ibu : Zadrak Mosso (Alm)/Levina Jitmau (Almh)
Alamat Rumah/Telpon : P. Kasim/ -
Alamat Kantor/Telpon : -
Pekerjaan : Petani

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamat SD di Impres 66 Kota Sorong Tahun 1991
2. Tamat SLTP di SMP Negeri 2 Sorong Tahun 1994
3. Tamat SLTA di SMA YPK 1 Sorong Tahun 1997
4. Pendidikan Tinggi (PT) S1 di Stie Bukit Zaitun Tahun 2006
5. Pendidikan Tinggi (PT) S2 di Unhas Makasar

| Nama PT | Tempat | Semester | Tahun | Keterangan |
|---------------|-----------------------------|----------|-------|------------|
| UNHAS MAKASAR | Jalan. Malibela Kota Sorong | I-IV | 2024 | Mahasiswa |

D. RIWAYAT PEKERJAAN

| Tahun | kerja di | Pangkat/Golongan | Jabatan |
|--------------|-----------------------|------------------|------------|
| 2002 sd 2024 | Dinas P3A kota Sorong | Pembina (IV/a) | Sekretaris |
| | | | |

Sorong, 15 Oktober 2024
Dibuat dengan sebenarnya



Yulinda Mosso

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Magister di Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Adapun judul dari penulisan tesis ini adalah “PENGARUH KOMPETENSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS PENGEOLAAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini tentunya tidak akan berhasil tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir., S.E., M.Ssi., CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, sekaligus sebagai dosen Pembimbing Utama yang mana telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk ikut serta dalam memberikan bimbingan dan arahan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik;
2. Bapak Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen;
3. Bapak Dr. Mursalim Nohong, S.E.,M.Si Pembimbing Pendamping yang mana telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk ikut serta dalam memberikan bimbingan dan arahan yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan ini dengan baik;
4. Bapak/Ibu Anggota Tim Penguji, Bapak/Ibu Dosen dan staf Akademik yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Studi Akhir;
5. Terimakasih Kepada Suami tercinta Frengky Kambuaya, Anak-anak tercinta Ella, Esly, Dani, zamos, Ester atas dukungan doa, support dan motivasi yang di berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi akhir ini dengan baik;

6. Terimakasih kepada keluarga besar yang tidak dapat saya sebut satu persatu atas dukungan baik moril maupun materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;
7. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2023/2024 yang selama ini memberikan motivasi dan informasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya tesis ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Makasar, 15 Oktober 2024



Yulinda Mosso

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| HALAMAN SAMPUL..... | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 13 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 15 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 17 |
| 2.1 Landasan Teori | 17 |
| 2.1.1. Teori Stewardship | 17 |
| 2.1.2. Teori Akuntabilitas..... | 19 |
| 2.1.3. Kompetensi | 25 |
| 2.1.4. Teori Sistem Pengendalian Internal..... | 27 |
| 2.1.5. <i>Good governance</i> | 30 |
| 2.1.6. <i>Intellectual Capital</i> | 32 |
| 2.1.7. Komitmen organisasi..... | 34 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 36 |
| BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS..... | 38 |
| 3.1 Kerangka Konseptual | 38 |
| 3.1.1. Hubungan antara Kompetensi dan akuntabilitas keuangan daerah..... | 39 |
| 3.1.2. Hubungan antara SPI dan akuntabilitas keuangan daerah... | 42 |
| 3.1.3. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap <i>Kompetensi</i> dan akuntabilitas keuangan pemerintah daerah | 44 |
| 3.1.4. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Sistem Pengendalian Internal dan akuntabilitas keuangan pemerintah daerah..... | 46 |
| 3.2 Hipotesis | 48 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | 50 |
| 4.1. Rancangan Penelitian | 50 |

| | |
|---|----|
| 4.2. Tempat dan Waktu | 50 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 51 |
| 4.4. Jenis dan Sumber Data | 51 |
| 4.5. Teknik Pengumpulan Data | 51 |
| 4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 52 |
| 4.6.1. Variabel Penelitian | 52 |
| 4.6.2. Definisi Operasional | 53 |
| 4.7. Metode Analisis Data | 55 |
| 4.8. Pengujian Kualitas Data | 56 |
| 4.8.1 Pengujian Reabilitas | 56 |
| 4.8.2 Pengujian Validitas..... | 57 |
| 4.9. Pengujian Hipotesis | 57 |
| 4.10.1. Uji – F | 57 |
| 4.10.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 58 |
| 4.10.3. Uji – T | 58 |
| 4.10.4. Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA) | 58 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 60 |
| 5.1 Hasil Penelitian | 60 |
| 5.2 Hasil Penelitian | 60 |
| 5.2.1 Gambaran Umum Responden..... | 60 |
| 5.2.2 Analisis Validitas dan Reliabilitas | 62 |
| 5.2.3 Hasil Analisis Deskripsi Variabel | 66 |
| 5.3 Hasil Uji Hipotesis | 70 |
| 5.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 70 |
| 5.3.2. Uji T | 71 |
| 5.3.3. Hasil Uji Interaksi Moderate Regression Analysis (MRA) | 73 |
| Tabel 5.10 Uji MRA | 73 |
| BAB VI PEMBAHASAN | 75 |
| BAB VII PENUTUP | 83 |
| 7.1 Kesimpulan | 83 |
| 7.2 Saran : | 84 |
| LAMPIRAN | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------|----|
| Gambar 3.1..... | 39 |
|-----------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|-----------------|----|
| Tabel 5.1 | 61 |
| Tabel 5.2 | 62 |
| Tabel 5.3 | 63 |
| Tabel 5.4 | 65 |
| Tabel 5.5 | 66 |
| Tabel 5.6 | 67 |
| Tabel 5.7 | 68 |
| Tabel 5.8 | 69 |
| Tabel 5.9 | 70 |
| Tabel 5.10..... | 72 |
| Tabel 5.11..... | 73 |

ABSTRACT

Dinah Diyanah Burhan. **The Influence of Competence and Internal Control System on Accountability of Local Government Financial Management with Organizational Commitment as Moderation Variable** (guided by Abd Rahman Kadir and Mursalim Nohong).

This study aims to determine the effect of Competence and Internal Control System on Accountability of Local Government Financial Management with Organizational Commitment as a Moderating Variable. Data collection was conducted at the Regional Apparatus Organization (OPD) in Sorong City. This study uses a Quantitative approach method with This study uses saturated samples. The sample in the financial management study from each OPD where the number of OPDs was 28, each taken 2 so that the sample became 56 samples. The data was processed and analyzed using the Moderate Regression Analysis method with the results of the study showing that: The effect of Competence and internal control systems on local government financial accountability has a significant positive effect and the variable Organizational Commitment can moderate the relationship between Competence and internal control systems on government financial accountability.

Keywords: Competence, internal control system, Leadership, Organizational commitment, and accountability

ABSTRAK

YULINDA MOSSO. Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengeolaan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (dibimbing oleh Abd. Rahman Kadir dan Mursalim Nohong).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Pengeolaan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. Pengumpulan data dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif dengan Penelitian ini menggunakan sample jenuh. Sampel dalam penelitian pengelolah keuangan dari masing-masing OPD dimana jumlah OPD sebanyak 28 diambil masing-masing 2 sehingga sampel menjadi 56 sampel. Data diolah dan di analisis menggunakan metode *Moderate Regression Analysis* dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pengaruh *Kompetensi* dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas keuangan pemerintah daerah memiliki pengaruh yang positif signifikan dan variabel Komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan *Kompetensi* dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas keuangan pemerintah.

Kata Kunci : *Kompetensi*, sistem pengendalian internal, Kepemimpinan, Komitmen organisasi, dan akuntabilitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Good governance atau tata kelola pemerintahan yang baik merupakan prinsip dasar dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan bertanggung jawab. Prinsip-prinsip utama good governance meliputi partisipasi masyarakat, transparansi, akuntabilitas, responsivitas, penegakan hukum, efektivitas, efisiensi, keadilan, dan visi strategis. Dalam konteks pemerintahan Indonesia, good governance bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat secara adil dan berkelanjutan. Akuntabilitas menjadi salah satu pilar utama good governance, di mana pejabat publik harus menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan, keputusan, serta pelaksanaan tugas kepada publik atau pihak yang berwenang (Resmadiktia, N. M., Utomo, Y., & Aiman, L. 2023).

Akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah sangat penting untuk memastikan bahwa anggaran dan sumber daya keuangan dikelola secara transparan dan bertanggung jawab (Utami, R., Pagalung, G., Baja, H. K., Ashari, M., & Rahman, A. 2024). Ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, dan audit keuangan yang sesuai dengan standar akuntansi pemerintah. Akuntabilitas yang baik membutuhkan sistem pengendalian internal yang kuat, kompetensi pegawai yang memadai, transparansi dalam pengelolaan keuangan, serta pelaporan dan

audit yang efektif. Dengan demikian, akuntabilitas keuangan daerah tidak hanya memastikan penggunaan anggaran yang tepat sasaran, tetapi juga mencegah penyalahgunaan dana dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Namun, tantangan dalam mewujudkan akuntabilitas keuangan daerah masih banyak dihadapi. Menurut Nur, M., & Ardiansyah, N. (2024) Di banyak daerah, kurangnya kompetensi pegawai, kelemahan dalam sistem pengendalian internal, dan rendahnya transparansi menjadi kendala utama. Selain itu, rendahnya komitmen organisasi dari para pemimpin dan pegawai juga dapat menghambat upaya meningkatkan akuntabilitas. Oleh karena itu, penerapan good governance di pemerintah daerah harus difokuskan pada penguatan akuntabilitas keuangan melalui peningkatan kompetensi pegawai, penguatan sistem pengendalian internal, dan mendorong transparansi dalam pengelolaan keuangan.

Kota Sorong, sebagai salah satu daerah yang sedang berkembang, menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan keuangan daerahnya. Untuk mewujudkan good governance, Kota Sorong perlu mengambil langkah-langkah konkret, seperti meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, memperkuat sistem pengendalian internal dengan kebijakan dan prosedur yang efektif, serta meningkatkan transparansi dengan menyediakan akses publik terhadap informasi keuangan. Selain itu, komitmen organisasi dari para pemimpin dan pegawai juga harus ditingkatkan untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip good governance dapat diimplementasikan dengan baik.

Akuntabilitas merupakan salah satu prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Di Indonesia, akuntabilitas mencakup kewajiban pemerintah untuk menjelaskan dan mempertanggungjawabkan setiap kebijakan, keputusan, serta pelaksanaan tugas dan fungsi kepada publik. Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap transparansi dan efisiensi, pemerintah pusat dan daerah harus memastikan bahwa pengelolaan keuangan dilakukan secara akuntabel untuk mencegah korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam upaya meningkatkan akuntabilitas, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai reformasi birokrasi, termasuk penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan penyusunan laporan keuangan yang memenuhi standar akuntansi pemerintah. Reformasi ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan bertanggung jawab. Namun, tantangan dalam implementasi masih ada, seperti kurangnya kompetensi pegawai dan kelemahan dalam sistem pengendalian internal.

Di tingkat pemerintah daerah, akuntabilitas juga menjadi perhatian utama. Pemerintah daerah bertanggung jawab dalam mengelola anggaran dan sumber daya untuk pembangunan lokal. Dengan desentralisasi dan otonomi daerah, kewenangan yang besar diberikan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola keuangan mereka (Ningsih, K. S., Frinaldi, A., & Magriasti, L. 2023). Namun, pelaksanaan yang efektif dari desentralisasi ini memerlukan adanya sistem pengendalian internal yang kuat dan pegawai yang kompeten.

Kompetensi pegawai memainkan peran penting dalam mencapai akuntabilitas. Pegawai yang kompeten memiliki pengetahuan, keterampilan, dan

sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Mereka mampu memahami dan menerapkan peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan dalam pengelolaan keuangan. Dengan kompetensi yang memadai, risiko kesalahan atau penyimpangan dalam pengelolaan keuangan dapat diminimalisir, sehingga akuntabilitas dapat terwujud.

Kompetensi merujuk pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif (Agustina, F., & Anshori, M. I. 2024). Kompetensi bukan hanya mencakup kemampuan teknis tetapi juga mencakup kemampuan interpersonal dan manajerial. Dalam konteks organisasi, kompetensi menentukan sejauh mana pegawai dapat mencapai tujuan pekerjaan dan berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Kompetensi sering diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dievaluasi melalui berbagai metode seperti penilaian kinerja, pelatihan, dan pengembangan. Menurut Basri, M. R. N., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023) Dalam organisasi, kompetensi memainkan peran kunci dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik. Kompetensi yang baik juga membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif. Selain itu, pegawai yang kompeten dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan tantangan baru, yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Kompetensi sangat erat kaitannya dengan akuntabilitas, terutama dalam pengelolaan keuangan. Pegawai yang kompeten memiliki pemahaman yang baik

tentang prosedur, peraturan, dan standar yang harus diikuti dalam pengelolaan keuangan (Ayem, S., & Nugroho, M. M. 2020). Mereka mampu melakukan pencatatan, pelaporan, dan analisis keuangan dengan akurat dan tepat waktu. Dengan demikian, pegawai yang kompeten dapat memastikan bahwa pengelolaan keuangan dilakukan dengan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga meningkatkan akuntabilitas. Nohong, M (2024) Kompetensi pegawai dalam pengelolaan keuangan daerah memiliki pengaruh langsung terhadap akuntabilitas. Pegawai yang terampil dan berpengetahuan mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah keuangan, mencegah penyimpangan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan anggaran. Kompetensi ini juga memungkinkan pegawai untuk berkomunikasi secara efektif dengan stakeholder, memberikan laporan yang jelas dan akurat, serta menjalankan audit internal yang ketat. Dengan demikian, kompetensi yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas keuangan.

Salah satu teori yang sering digunakan untuk menjelaskan kompetensi adalah teori kompetensi dari David McClelland, yang mengidentifikasi bahwa kompetensi terdiri dari keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk kinerja yang efektif. McClelland menekankan pentingnya kompetensi yang dapat diukur dan diobservasi dalam konteks kerja. Selain itu, Spencer dan Spencer mengembangkan model kompetensi yang mencakup lima dimensi utama: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan, yang semuanya berkontribusi terhadap kinerja individu dalam pekerjaan.

Di lingkungan pemerintah daerah, implementasi kompetensi yang efektif sangat penting untuk memastikan pengelolaan keuangan yang baik. Pemerintah daerah perlu mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai melalui program pelatihan dan pengembangan. Menurut Silalahi, V (2024) Evaluasi kinerja berbasis kompetensi juga dapat digunakan untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, pemerintah daerah dapat memperkuat akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan. Kompetensi merupakan elemen krusial dalam memastikan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Pegawai yang kompeten mampu menjalankan tugasnya dengan efisien dan efektif, memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam setiap proses pengelolaan keuangan. Melalui teori kompetensi, seperti yang dikemukakan oleh McClelland dan Spencer, pemerintah daerah dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Implementasi kompetensi yang baik akan membantu menciptakan pemerintahan yang lebih transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, sehingga mendukung prinsip-prinsip good governance secara keseluruhan (Spencer, C. N., McClelland, B. R., & Stanford, J. A. (1991).

Selain kompetensi Sistem pengendalian internal yang efektif juga merupakan komponen kunci dalam memastikan akuntabilitas pengelolaan keuangan (Alfikri, V. P., Putri, A. U., & Hendarmin, R. R. 2024). Sistem ini mencakup berbagai mekanisme dan prosedur yang dirancang untuk mencegah,

mendeteksi, dan mengoreksi kesalahan atau penyimpangan. Melalui pengawasan yang ketat, pemerintah daerah dapat memastikan bahwa semua transaksi keuangan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik.

Sistem pengendalian internal adalah proses yang dirancang dan diimplementasikan oleh manajemen dan staf suatu organisasi untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa tujuan organisasi akan tercapai. Tujuan utama sistem pengendalian internal adalah memastikan efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Komponen utama dari sistem pengendalian internal meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan.

Sistem pengendalian internal sangat penting bagi organisasi karena membantu mencegah dan mendeteksi kesalahan atau penyimpangan dalam proses operasi dan keuangan. Dengan adanya pengendalian internal yang efektif, organisasi dapat melindungi asetnya, memastikan keakuratan dan kelengkapan catatan keuangan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Selain itu, sistem pengendalian internal yang baik juga membantu memastikan bahwa organisasi mematuhi semua peraturan dan undang-undang yang relevan, sehingga mengurangi risiko terjadinya tindakan ilegal atau tidak etis.

Sistem pengendalian internal berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas, khususnya dalam pengelolaan keuangan. Dengan menerapkan

mekanisme pengendalian yang tepat, seperti otorisasi transaksi, pemisahan tugas, dan audit internal, organisasi dapat memastikan bahwa semua transaksi keuangan dicatat dengan benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal yang kuat juga memungkinkan adanya pemantauan dan penilaian berkelanjutan terhadap proses keuangan, sehingga memberikan jaminan bahwa laporan keuangan yang dihasilkan dapat diandalkan dan akuntabel. Sistem pengendalian internal yang efektif memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas keuangan di pemerintah daerah. Dengan pengendalian internal yang baik, pemerintah daerah dapat memastikan bahwa semua kegiatan keuangan dilakukan secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Pengendalian internal membantu mencegah dan mendeteksi penyimpangan, kecurangan, dan kesalahan dalam pengelolaan keuangan, sehingga meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah. Selain itu, sistem pengendalian internal yang kuat juga mendukung proses audit internal dan eksternal, yang merupakan bagian penting dari akuntabilitas keuangan.

Salah satu teori utama yang mendasari sistem pengendalian internal adalah Kerangka Kerja Pengendalian Internal COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) (Al-Tameemi, B. Y. S. 2023). Kerangka kerja COSO mendefinisikan pengendalian internal sebagai proses yang mencakup lima komponen utama: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Kerangka kerja ini memberikan panduan komprehensif bagi organisasi dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi sistem pengendalian internal mereka.

Selain COSO, ada juga Kerangka Kerja COBIT (Control Objectives for Information and Related Technology) yang fokus pada pengendalian internal dalam konteks teknologi informasi. Di pemerintah daerah, implementasi sistem pengendalian internal yang efektif sangat penting untuk memastikan pengelolaan keuangan yang baik. Pemerintah daerah perlu menerapkan berbagai mekanisme pengendalian, seperti pemisahan tugas, otorisasi transaksi, verifikasi independen, dan rekonsiliasi akun. Selain itu, penting juga untuk melakukan penilaian risiko secara berkala untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko yang mungkin mempengaruhi pencapaian tujuan keuangan. Pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap sistem pengendalian internal juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa sistem ini tetap efektif dan sesuai dengan perkembangan lingkungan eksternal dan internal.

Sistem pengendalian internal merupakan elemen kunci dalam memastikan akuntabilitas pengelolaan keuangan di pemerintah daerah (Sulistiawan, S., & Pakaya, L. 2024). Dengan menerapkan sistem pengendalian internal yang kuat, pemerintah daerah dapat mencegah dan mendeteksi kesalahan atau penyimpangan dalam proses keuangan, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Teori-teori seperti kerangka kerja COSO memberikan panduan yang komprehensif untuk merancang dan mengimplementasikan pengendalian internal yang efektif. Implementasi yang baik dari sistem pengendalian internal akan membantu pemerintah daerah dalam mencapai tujuan keuangan, meningkatkan efisiensi operasional, dan membangun kepercayaan publik terhadap pengelolaan keuangan yang akuntabel.

Komitmen organisasi juga berperan sebagai faktor penting yang mempengaruhi akuntabilitas. Komitmen ini mencerminkan dedikasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi dan tugas mereka. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berintegritas dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya memperkuat sistem pengendalian internal dan mendukung pencapaian akuntabilitas.

Dalam konteks Kota Sorong, penelitian ini akan mengkaji bagaimana kompetensi pegawai dan sistem pengendalian internal mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan keuangan di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan. Melalui analisis yang komprehensif, diharapkan dapat ditemukan rekomendasi praktis untuk memperbaiki sistem pengelolaan keuangan di Kota Sorong, sehingga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas di tingkat daerah.

Akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah merupakan isu krusial yang memerlukan perhatian serius. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai, memperkuat sistem pengendalian internal, dan mendorong komitmen organisasi, diharapkan dapat tercapai pengelolaan keuangan yang lebih transparan dan akuntabel. Penelitian di Kota Sorong ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam memahami dan mengatasi tantangan akuntabilitas di tingkat pemerintah daerah. Penelitian ini menawarkan kebaruan atau novelty yang signifikan dalam konteks pengelolaan keuangan pemerintah

daerah dengan menggabungkan analisis pengaruh kompetensi dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan, serta menambahkan dimensi komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Pendekatan ini tidak hanya memperluas pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor teknis dan struktural berkontribusi terhadap akuntabilitas, tetapi juga bagaimana elemen budaya organisasi seperti komitmen dapat memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Dalam konteks Kota Sorong, penelitian ini memberikan perspektif baru yang berfokus pada pemerintah daerah, sebuah area yang relatif kurang dieksplorasi dalam literatur. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis yang berharga dalam upaya meningkatkan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di pemerintah daerah, serta menjadi referensi penting bagi studi-studi serupa di masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki sistem pengelolaan keuangan daerah, khususnya di OPD Kota Sorong, sehingga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pengelolaan anggaran daerah.

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul

“PENGARUH KOMPETENSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP AKUNTABILITAS PENGEOLAAN KEUANGAN PEMERINTAH

DAERAH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong ?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong?
3. Apakah komitmen organisasi memoderasi hubungan antara Kompetensi terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan tetap pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong?
4. Apakah komitmen organisasi memoderasi hubungan antara sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan tetap pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan tetap pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong.

2. Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan tetap pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong.
3. komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan tetap pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong.
4. komitmen organisasi memoderasi hubungan antara Sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengeolaan keuangan tetap pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kota Sorong.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan teori tentang pengelolaan keuangan di sektor publik, khususnya di pemerintah daerah. Dengan mengkaji pengaruh kompetensi dan sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan, serta peran komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini memperkaya literatur yang ada dan memberikan wawasan baru dalam konteks tata kelola pemerintahan. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen keuangan publik dan tata kelola organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah Daerah Kota Sorong:
 - Penguatan Kompetensi: Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui

pelatihan dan pengembangan yang lebih terfokus, sehingga mereka lebih mampu menjalankan tugas pengelolaan keuangan dengan baik.

- Sistem Pengendalian Internal: Penelitian ini membantu pemerintah daerah dalam memperkuat sistem pengendalian internal mereka, memastikan bahwa prosedur dan kebijakan pengendalian diterapkan dengan efektif untuk mencegah penyimpangan dan kecurangan.
- Komitmen Organisasi: Hasil penelitian dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi di kalangan pegawai, melalui kebijakan yang mendukung budaya kerja yang bertanggung jawab dan akuntabel.

2. Bagi Pembuat Kebijakan

- Peningkatan Regulasi dan Kebijakan: Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pembuat kebijakan dalam merancang regulasi dan kebijakan yang lebih efektif terkait dengan pengelolaan keuangan di pemerintah daerah, sehingga akuntabilitas dan transparansi dapat lebih ditingkatkan.
- Pengembangan Program Pelatihan: Informasi dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih tepat sasaran, yang fokus pada peningkatan kompetensi dan pengendalian internal.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti

- Rujukan Akademis: Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik pada topik pengelolaan

keuangan publik, sistem pengendalian internal, dan tata kelola organisasi.

- Pengembangan Studi Lebih Lanjut: Temuan penelitian ini membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk menguji variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan keuangan di berbagai konteks yang berbeda.

1.4.3 Manfaat Sosial

Penelitian ini juga memiliki manfaat sosial yang signifikan, yaitu dengan meningkatnya akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan pemerintah daerah, masyarakat dapat merasakan dampak positif berupa pelayanan publik yang lebih baik, efisien, dan transparan. Kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah juga dapat meningkat, yang pada akhirnya mendukung stabilitas sosial dan pembangunan yang berkelanjutan.

Bagian ini menunjukkan kegunaan sebuah penelitian dan seberapa penting penelitian untuk pengembangan ilmu dan pembuktian teori-teori yang ada dalam penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut merupakan bagian untuk memperjelas arah pandang serta sistematika dalam penulisan penelitian ini.

BAB I Bab ini menguraikan secara singkat hal yang akan diteliti yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

- BAB II Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang akan dipakai berkaitan dengan masalah penelitian bersumber dari beberapa literatur dan studi pustaka yang kemudian akan diterapkan ke dalam pembahasan dan penyelesaian masalah, juga berisi penelitian terdahulu.
- BAB III Bab ini menjelaskan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian
- BAB IV Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan analisis data.
- BAB V Pada bab terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, hasil pengujian kualitas data, hasil pengujian hipotesis.
- BAB VII Bab ini berisi pembahasan dari hasil uji hipotesis.
- BAB VII Bab ini berisi kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini merupakan teori-teori yang dapat menjelaskan dan mendukung variabel penelitian, menjawab sementara hipotesis yang dikemukakan.

2.1.1. Teori Stewardship

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah bagian dari agency theory yaitu stewardship theory (Donaldson dan Davis, 1991), yang menggambarkan situasi dimana para manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori tersebut mengasumsikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok principals dan manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimalkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut.

Teori stewardship dapat diterapkan pada penelitian akuntansi organisasi sektor publik seperti organisasi pemerintahan (Morgan, 1996; David, 2006 dan Thorton, 2009) dan non profit lainnya (Vargas, 2004; Caers Ralf, 2006 dan Wilson, 2010) yang sejak awal perkembangannya, akuntansi sektor publik telah

dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara stewards dengan principals. Akuntansi sebagai penggerak (driver) berjalannya transaksi bergerak ke arah yang semakin kompleks dan diikuti dengan tumbuhnya spesialisasi dalam akuntansi dan perkembangan organisasi sektor publik. Kondisi semakin kompleks dengan bertambahnya tuntutan akan akuntabilitas pada organisasi sektor publik, principal semakin sulit untuk melaksanakan sendiri fungsifungsi pengelolaan. Pemisahan antara fungsi kepemilikan dengan fungsi pengelolaan menjadi semakin nyata. Berbagai keterbatasan, pemilik sumber daya (capital suppliers/principals) mempercayakan (trust = amanah) pengelolaan sumber daya tersebut kepada pihak lain (steward = manajemen) yang lebih capable dan siap. Kontrak hubungan antara steward dan principals atas dasar kepercayaan (amanah = trust), bertindak kolektif sesuai dengan tujuan organisasi, sehingga model yang sesuai pada kasus organisasi sektor publik adalah stewardship theory.

Implikasi teori stewardship terhadap penelitian ini, dapat menjelaskan eksistensi Pemerintah Daerah sebagai suatu lembaga yang dapat dipercaya untuk bertindak sesuai dengan kepentingan publik dengan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat, membuat pertanggungjawaban keuangan yang diamanahkan kepadanya, sehingga tujuan ekonomi, pelayanan publik maupun kesejahteraan masyarakat dapat tercapai secara maksimal. Untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut maka stewards (manajemen dan auditor internal) mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya dalam mengefektifkan

pengendalian intern untuk dapat menghasilkan laporan informasi keuangan yang berkualitas.

2.1.2. Teori Akuntabilitas

Akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan. Itulah sebabnya, akuntabilitas menggambarkan suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja serta tindakan seseorang / pimpinan suatu unit organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau yang berwenang meminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas akan semakin baik jika didukung oleh suatu sistem akuntansi yang menghasilkan informasi yang akurat, handal, tepat waktu, serta dapat dipertanggungjawabkan (Ambarwati, A., Kisnawati, B., & Amrul, R. (2024)). Akuntabilitas publik juga diartikan sebagai kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (prinsipal) (Mahmudi, 2010).

Menurut Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan RI dalam Subroto (2009) akuntabilitas

adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/pimpinan organisasi kepada pihak yang memiliki wewenang untuk pertanggungjawaban. Akuntabilitas adalah hal yang penting dalam menjamin nilai – nilai seperti efisiensi, Efektivitas, reliabilitas, dan prediktibilitas. Suatu akuntabilitas tidak abstrak tapi kongkrit dan harus ditentukan oleh hukum melalui prosedur yang sangat spesifik mengenai masalah dalam pertanggung jawaban.

Suatu entitas (atau organisasi) yang *accountable* adalah entitas yang mampu menyajikan informasi secara terbuka mengenai keputusan-keputusan yang telah diambil selama beroperasinya entitas tersebut, memungkinkan pihak luar mereview informasi tersebut, serta bila dibutuhkan harus ada kesediaan untuk mengambil tindakan korektif.

Definisi lain menurut Tim Study Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPKP, akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggung-jawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas merupakan konsep yang kompleks yang lebih sulit mewujudkannya daripada memberantas korupsi. Terwujudnya akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk

lebih menekankan pada pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) yaitu pertanggungjawaban kepada masyarakat luas, bukan hanya sekedar pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*) yaitu pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi. Tuntutan yang kemudian muncul adalah perlunya dibuat laporan keuangan eksternal yang dapat menggambarkan kinerja lembaga sektor publik (Mardiasmo, 2002).

Ada tiga prinsip utama yang mendasari pengelolaan keuangan daerah (Mardiasmo, 2002) :

a) Prinsip Transparansi

Transparansi di sini memberikan arti bahwa anggota masyarakat memiliki hak dan akses yang sama untuk mengetahui proses anggaran karena menyangkut aspirasi dan kepentingan masyarakat, terutama pemenuhan kebutuhan- kebutuhan hidup masyarakat banyak.

b) Prinsip akuntabilitas

Akuntabilitas adalah prinsip pertanggungjawaban publik yang berarti bahwa proses penganggaran mulai dari perencanaan, penyusunan dan pelaksanaan

harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Masyarakat tidak hanya memiliki

hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

c) Prinsip *value for money*

Prinsip ini berarti diterapkannya tiga pokok dalam proses penganggaran yaitu ekonomis, efisiensi, dan efektif. Ekonomi berkaitan dengan pemilihan dan penggunaan sumber daya dalam jumlah dan kualitas tertentu pada harga yang murah. Efisiensi berarti bahwa penggunaan dana masyarakat tersebut dapat menghasilkan output yang maksimal (berdaya guna). Efektivitas berarti bahwa penggunaan anggaran tersebut harus mencapai target-target atau tujuan kepentingan publik.

Ada beberapa dimensi yang membentuk konsep akuntabilitas. Pertama, ada dimensi kelembagaan, yang mengacu pada struktur organisasi dan peraturan yang memandu tindakan individu atau entitas. Selanjutnya, ada dimensi politik, yang melibatkan hubungan antara pemerintah dan warga negara atau antara pemerintah dan lembaga swasta. Dimensi yang ketiga adalah dimensi sosial, yang mencakup hubungan antara individu atau entitas dengan masyarakat atau stakeholder lainnya.

Dalam konteks akuntabilitas, tanggung jawab pribadi merupakan elemen kunci. Individu atau pemimpin organisasi bertanggung jawab atas tindakan mereka sendiri serta keputusan yang mereka buat. Mereka harus

memiliki integritas untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma yang diterima secara sosial, dan siap menerima konsekuensi dari tindakan mereka.

Selain tanggung jawab individu, organisasi juga memiliki akuntabilitas. Ini mencakup kewajiban organisasi untuk bertanggung jawab atas tindakan kolektifnya, serta untuk memastikan bahwa proses pengambilan keputusan di dalam organisasi dilakukan dengan integritas dan transparansi. Akuntabilitas organisasi juga mencakup komunikasi yang efektif dengan stakeholder dan keterlibatan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Di tingkat pemerintahan, akuntabilitas sangat penting untuk memastikan bahwa pemimpin dan lembaga pemerintah bertanggung jawab kepada warga negara. Ini mencakup transparansi dalam penggunaan dana publik, keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, serta mekanisme pengawasan yang efektif untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan.

Dalam konteks bisnis, akuntabilitas mengacu pada tanggung jawab perusahaan terhadap pemegang saham, karyawan, pelanggan, dan masyarakat secara umum. Ini mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan standar industri, pelaporan keuangan yang jujur, serta praktik bisnis yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara sosial. Teknologi informasi dan komunikasi telah memainkan peran penting dalam

meningkatkan akuntabilitas di berbagai sektor. Misalnya, platform media sosial memungkinkan masyarakat untuk mengawasi tindakan pemerintah dan perusahaan, sementara sistem informasi yang terintegrasi membantu organisasi untuk melacak dan melaporkan kinerja mereka dengan lebih akurat.

Meskipun penting, menerapkan akuntabilitas tidak selalu mudah. Tantangan-tantangan seperti kurangnya transparansi, resistensi terhadap perubahan, dan kepentingan yang bertentangan dapat menghambat upaya untuk menciptakan budaya akuntabilitas yang kuat. Selain itu, dalam konteks globalisasi, koordinasi dan harmonisasi standar akuntabilitas antar negara juga menjadi sebuah tantangan.

Pada akhirnya, pembangunan budaya akuntabilitas adalah kunci untuk menciptakan masyarakat, organisasi, dan pemerintahan yang berfungsi dengan baik. Ini melibatkan pembentukan nilai-nilai yang mendorong integritas, transparansi, dan tanggung jawab dalam tindakan dan keputusan setiap individu dan entitas. Dengan demikian, teori akuntabilitas bukan hanya tentang memperbaiki kesalahan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana pertanggungjawaban merupakan bagian yang tak terpisahkan dari praktek sehari-hari.

2.1.3. Kompetensi

Pada umumnya kompetensi diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, dan kemampuan yang merupakan ciri dari seseorang dalam keberhasilannya melakukan sebuah pekerjaan (Rohida, L. (2018)). Kompetensi secara harfiah diartikan sebagai kecakapan, kemampuan, dan wewenang serta secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi dari perilaku seseorang yang mempunyai keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang baik dalam dirinya untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2009). Kompetensi merupakan kapasitas dari individu, lembaga, atau sistem dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sugiarti dan Yudianto, 2017). Dalam menghadapi tuntutan organisasi berupa cepatnya perubahan, kompleksnya permasalahan, dan masa depan yang tidak pasti, kompetensi sangat dibutuhkan oleh organisasi publik ataupun privat. Kompetensi yang memuat beberapa perilaku kunci yang penting untuk melaksanakan peran dalam mewujudkan kerja dengan prestasi yang memuaskan (Sutrisno, 2009).

Beberapa aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi dijelaskan dalam Sutrisno (2009: 204):

1. Pengetahuan (knowledge), merupakan kesadaran kognitif dalam melakukan pembelajaran sesuai kebutuhan perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), merupakan kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu dalam memahami kondisi dan karakteristik pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), merupakan sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada individu tersebut.
4. Nilai (*value*), merupakan standar perilaku yang diyakini oleh seseorang.
5. Sikap (*attitude*), merupakan perasaan atau reaksi terhadap rangsangan dari luar.
6. Minat (*interest*), merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu.

Kompetensi dapat dipelajari dan juga dapat berasal dari dalam diri seseorang. Kompetensi memiliki dua makna: (1) Bidang-bidang kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat dipelajari melalui pendidikan dan pelatihan yang berupa pengetahuan konseptual dan kegiatan kerja, (2) Kompetensi-kompetensi yang merupakan sifat-sifat dan motif yang tertanam di dalam diri seseorang berupa kepercayaan diri, ketahanan akan tekanan dan keinginan untuk memiliki prestasi. Kompetensi dapat dinilai dengan beberapa dimensi yaitu pengetahuan, kemampuan, dan sikap atau perilaku (Mada, Kalangi dan Gamaliel, 2017).

2.1.4. Teori Sistem Pengendalian Internal

1. Pengertian Sistem Pengendalian Internal

Teori sistem pengendalian internal adalah suatu kerangka yang dirancang untuk memberikan jaminan yang memadai tentang pencapaian tujuan organisasi dalam aspek operasi, pelaporan, dan kepatuhan (Arifin, S., & Sinambela, E. A. (2021)). Sistem ini melibatkan prosedur, kebijakan, dan praktik yang dirancang untuk melindungi aset, memastikan integritas informasi, serta menjamin efektivitas dan efisiensi operasional.

2. Komponen Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal terdiri dari lima komponen utama yang saling berinteraksi. Pertama, lingkungan pengendalian, yang mencakup sikap, kesadaran, dan tindakan manajemen serta dewan direksi mengenai pengendalian internal. Kedua, penilaian risiko, yang melibatkan identifikasi dan analisis risiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan. Ketiga, aktivitas pengendalian, yaitu kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa arahan manajemen dijalankan. Sistem pengendalian internal harus memastikan bahwa informasi yang relevan diidentifikasi, ditangkap, dan dikomunikasikan dalam bentuk dan waktu yang memungkinkan orang untuk menjalankan tanggung jawab mereka.

Komunikasi yang efektif harus mengalir ke atas, ke bawah, dan di seluruh organisasi.

3. Pengawasan dalam Pengendalian Internal

Kegiatan pengawasan, yang melibatkan proses penilaian kualitas kinerja sistem pengendalian internal dari waktu ke waktu. Ini bisa melalui pengawasan berkelanjutan atau evaluasi terpisah. Pengawasan membantu memastikan bahwa pengendalian internal tetap efektif dan dapat menyesuaikan dengan perubahan kondisi lingkungan bisnis.

4. Peran Manajemen dalam Pengendalian Internal

Manajemen memiliki peran krusial dalam pengembangan dan implementasi sistem pengendalian internal. Mereka bertanggung jawab untuk menetapkan dan memelihara lingkungan pengendalian yang mendukung, serta mengidentifikasi dan mengevaluasi risiko yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen juga harus memastikan bahwa aktivitas pengendalian dilaksanakan secara konsisten. Signifikansi Pengendalian Internal dalam Bisnis Sistem pengendalian internal yang efektif sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Ini membantu melindungi aset organisasi, mencegah dan mendeteksi penipuan, memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi keuangan, serta meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, pengendalian internal

membantu dalam memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku. Teknologi memainkan peran penting dalam pengendalian internal modern. Sistem informasi akuntansi dan perangkat lunak manajemen risiko membantu organisasi dalam mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko secara lebih efektif. Selain itu, teknologi memungkinkan pengawasan berkelanjutan dan otomatisasi banyak aktivitas pengendalian, yang meningkatkan akurasi dan efisiensi.

5. Tantangan dalam Menerapkan Pengendalian Internal

Meskipun penting, menerapkan pengendalian internal yang efektif menghadapi berbagai tantangan. Ini termasuk perubahan teknologi yang cepat, kompleksitas bisnis, resistensi terhadap perubahan, dan kebutuhan untuk menjaga keseimbangan antara pengendalian dan efisiensi operasional. Selain itu, budaya organisasi yang tidak mendukung pengendalian internal dapat menghambat efektivitasnya. Masa Depan Pengendalian Internal Di masa depan, sistem pengendalian internal akan terus berkembang seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan bisnis. Penggunaan kecerdasan buatan dan analitik data diharapkan akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang risiko dan kinerja pengendalian. Dengan demikian, organisasi harus terus memperbarui dan menyesuaikan sistem pengendalian internal mereka

untuk tetap relevan dan efektif dalam menghadapi tantangan dan peluang baru.

2.1.5. Good governance

Kata Governance berasal dari bahasa Inggris yang berarti “pemerintahan”. Menurut Frederickson (1997), governance adalah proses di mana suatu sistem sosial, ekonomi, atau sistem organisasi kompleks lainnya dikendalikan dan diatur. Picanto (1994) menjelaskan bahwa governance sebagai praktik penyelenggaraan kekuasaan dan kewenangan oleh pemerintah dalam pengelolaan urusan pemerintah secara umum dan pembangunan ekonomi pada khususnya. (Rakhmat 2018:123). *World Bank* memberikan definisi governance sebagai “*The way state power is used in managing economic and social resources for development of society*”. United Nation Development Program (UNDP) mendefinisikan Governance sebagai “*The exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels*”.

World Bank mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administrative, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha. (Mardiasmo, 2002:18).

UNDP dalam Mardiasmo (2002:18) memberikan beberapa karakteristik pelaksanaan *good governance* meliputi 9 indikator yaitu partisipasi, aturan hukum,

transparansi, responsive, orientasi konsensus, keadilan, efektifitas dan efisiensi, akuntabilitas, dan visi strategis. Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya. Aturan hukum adalah kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu. Aturan hukum ini mempunyai karakteristik yaitu menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat terhadap setiap kebijakan publik yang ditempuh.

Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi. Informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dan diperoleh oleh mereka yang membutuhkan. Transparansi dalam proses perumusan kebijakan publik dan implementasinya merupakan sifat dari pemerintahan yang baik. Responsif ditujukan untuk lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani *stakeholder*.

Orientasi konsensus berarti berorientasi kepada kepentingan masyarakat yang lebih luas dalam hal kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur. Keadilan untuk setiap masyarakat agar memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh dan memelihara kesejahteraan dan keadilan. Efektivitas dan efisiensi merupakan pengelolaan sumber daya publik yang dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berdaya hasil (efektif). Hal ini dapat berarti bahwa institusi terkait (pemerintah) dapat menghasilkan sesuai dengan apa yang telah diberikan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia sebaik mungkin.

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas merupakan kewajiban bagi aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung jawab dan penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang ditetapkan. Visi strategis berarti penyelenggaraan pemerintah dan masyarakat harus memiliki perspektif yang luas dan visi yang jauh ke depan sejalan dengan tuntutan pemerintahan.

2.1.6. *Intellectual Capital*

Intellectual capital didefinisikan sebagai keseluruhan elemen atau sumber daya yang dimiliki oleh organisasi melalui pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat menciptakan suatu nilai sehingga menjadi competitive advantage bagi organisasi tersebut (Yunanto, 2010). Sedangkan Awaluddin (2017:177-178) *intellectual capital* dapat didefinisikan sebagai "packaged useful knowledge" yang merupakan sumber daya berupa pengetahuan yang tersedia pada organisasi yang menghasilkan aset bernilai tinggi dan manfaat ekonomi di masa mendatang bagi organisasi. Menurut pendapat Stewart (1997), Curado dan Bontis (2009), dan Sharabati et.al. (2010), konsep *intellectual capital* terdiri dari tiga dimensi yaitu: human capital, relational capital and structural capital. (Awaluddin, 2017:177-178). Secara garis besar, dalam penelitian-penelitian yang telah dilakukan, *intellectual capital* terbagi menjadi tiga aspek pokok yang telah dikembangkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya (Sawarjuwono dkk, 2003). Ketiga aspek tersebut adalah:

1. *Human Capital (Employee Competence)*

Human capital merupakan *lifeblood* dalam *intellectual capital* (Sawarjuwono dkk., 2003). Komponen ini mencakup kompetensi dan pengetahuan individu yang ditunjukkan oleh karyawan perusahaan. Beberapa karakteristik yang dimasukkan dalam *human capital/employee competence* antara lain: *know-how, employee education programs, vocational qualification, work-related knowledge, cultur diversity, entrepreneurial innovativeness, equal employment opportunities, executive compenzation plan, training programs, dan union activity* (Schneider *et al.*, 2008).

2. *Structural Capital/Internal Capital*

Structural capital merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan (Sawarjuwono dkk, 2003). *Internal capital* mencakup: *intellectual property, management philosophy, management processes, corporate cultur/value, information/networking system, financial relation, dan promotional tools* (Schneider *et al.*, 2008).

3. Relational Capital/ Customer Capital/External Capital

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. Relational capital merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya (Sawarjuwono dkk, 2003).

Menurut Schneider *et al.* (2008) pengukuran external capital pada pemerintah daerah meliputi: brand, ratepayer database, ratepayer demographics, ratepayer satisfiction, backlog work, distribution channel, business collaboration, licensing agreement, dan quality standard.

Komponen *intellectual capital* terdiri atas *Human Capital* (HC), *Structural Capital* (SC), dan *Customer Capital* (CC). *Human capital* mempresentasikan *individual knowledge stock* suatu organisasi yang dipresentasikan oleh karyawannya. *Human capital* merupakan kombinasi dari *Genetic Inheritance* yang meliputi pendidikan, pengalaman dan perilaku tentang kehidupan dan bisnis. *Structural Capital Non-Human Storehouses Of Knowledge* dalam organisasi, yaitu *database, strategies, organizational charts, process manuals, routines*, dan segala hal yang membuat pengelolaan aset tetap lebih besar dari pada materinya. Sedangkan *customer capital* adalah pengetahuan yang melekat dalam *marketing channels* dan *customer relationship* dimana suatu organisasi mengembangkannya melalui jalannya bisnis (Bontis, Chua, dan Richardson, 2000).(ALLAN, 2020).

2.1.7. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai sejauh mana keberpihakan seseorang terhadap organisasi dan tujuannya, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Lubis, 2010). Komitmen organisasi dipandang sebagai sebuah nilai dimana individu akan memikirkan pekerjaan dan organisasinya, memberikan segala usaha demi tercapainya tujuan organisasi (Harmen dan Amanah, 2013). Sedangkan Muslih (2011: 70) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan persetujuan dari semua pihak di dalam suatu organisasi mengenai pedoman dan pelaksanaan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai persetujuan bersama,

ketika kebutuhan seseorang di dalam organisasi belum terpenuhi, akan menurunkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan mengakibatkan berkurangnya tanggungjawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan memiliki tiga sikap dalam berorganisasi: (1) Identifikasi, yaitu pemahaman terhadap tujuan dari organisasi; (2) Keterlibatan, yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan dan merasakan kesenangan terhadap pekerjaan tersebut; (3) Loyalitas, yaitu perasaan bahwa pekerjaan bukan hanya sebuah pekerjaan tetapi sudah menjadi tempat tinggal bagi seorang karyawan (Halim, 2012). Dimensi komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif digunakan untuk mengukur komitmen organisasi oleh Mada, Kalangi 23 dan Gamaliel (2017). Dijelaskan oleh Umam (2010: 259) dimensi komitmen organisasi meliputi tiga bagian:

1. Affective commitment, berkaitan dengan hubungan emosional, identifikasi, dan keterlibatan anggota dalam sebuah organisasi, anggota dengan komitmen afektif yang tinggi akan bertahan di dalam organisasi berdasarkan kemauannya sendiri.

2. Continuance commitment, berkaitan dengan keyakinan individu yang akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, anggota

dengan komitmen keberlanjutan yang tinggi akan bertahan karena memang memiliki kebutuhan terhadap organisasi.

3. Normative commitment, memiliki keterikatan dalam organisasi, anggota dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan di dalam organisasi karena merasa memang harus berada dalam organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Fauzi (2023) tentang Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kualitas audit; (2) independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit; (3) kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit.

Penelitian yang dilakukan oleh **Yusranda Saputra** (2024) tentang Pengaruh Transparansi dan Kompetensi Aparatur Desa terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan Transparansi dan Kompetensi Aparatur Desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa dan secara parsial masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Nurkhasanah (2023) mengenai DETERMINAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. Hasil penelitian ini menunjukkan: variabel kejelasan sasaran anggaran, kompetensi aparat desa dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Variabel komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran, kompetensi aparat desa dan kepemimpinan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Fitri Puspa (2020) mengenai pengaruh kompetensi pemerintah desa, sistem pengendalian internal, dan aksesibilitas laporan keuangan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Aksesibilitas laporan keuangan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa.