Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

PENGARUH KINERJA KEUANGAN, KUALITAS PELAYANAN, DAN PELATIHAN PROFESIONAL TERHADAP AKUNTABILITAS PEGAWAI
(Studi Kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen)

Atik Ernawati[1)], Nurita Elfani Prasetyaningrum[2)]
[1), 2)]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
*E-mail:*atikerna40@gmail.com[1)], elfaniprasetya@gmail.com[2)]

Abstract

In the current era of globalization, secretariats must enhance accountability and transparency. Accountability involves the responsibility to manage resources and report organizational activities to the public. Factors influencing accountability include financial performance, service quality, and professional training. Effective financial management and high service quality are crucial for meeting public expectations and achieving organizational goals. This study aims to examine the impact of financial performance, service quality, and professional training on employee accountability at the Regional Secretariat of Sragen Regency. The research utilizes a quantitative approach, collecting data through surveys and analyzing the relationships between these variables. By understanding these factors, the study seeks to provide insights into improving public sector performance and transparency. The findings indicate that financial performance, service quality, and professional training significantly affect employee accountability. Enhanced financial management practices and professional development programs can lead to better accountability and service quality, ultimately improving public trust and organizational effectiveness.

Keywords: financial performance, service quality, professional training, accountability

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dewasa ini, Sekretariat lebih dituntut untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kepada publik. Dalam konteks Sekretariatan, akuntabilitas dapat diartikan sebagai suatu media pertanggungjawaban dari penerima amanah (steward) atas segala penggunaan sumber daya dan segala aktivitas lainnya yang dilakukan organisasi kepada pihak yang berhak atau pemberi amanah (principal). Berdasarkan Widinyaningrum dan Yeni (2014), akuntabilitas adalah sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik. Selain itu, Gray et al. (2013) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah hak masyarakat atau kelompok dalam masyarakat yang timbul dari hubungan antara organisasi dan masyarakat.

Simanjuntak dan Yeni (2015) Akuntabilitas publik merupakan kewajiban penerima tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (principal). Demi terciptanya good governance serta meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan Sekretariat, baik Sekretariat pusat maupun Sekretariat daerah wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban yang berupa laporan keuangan. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagai pengganti dari Undang-

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Sekretariat Daerah menyatakan bahwa masing-masing Sekretariat, baik Sekretariat provinsi, kabupaten, dan kota, wajib membuat laporan keuangannya sendiri. Selain itu, dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dijelaskan lebih lanjut bahwa Presiden, Gubernur, Bupati, dan Walikota wajib menyampaikan laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD berupa laporan keuangan yang setidaknya berisi Neraca, Laporan Realisasi APBN/APBD, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan (Suhardjanto et al., 2017).

Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan dalam suatu instansi adalah kinerja keuangan dari instansi kerja. Kinerja keuangan yang dimaksud adalah transparansi dalam penyusunan laporan keuangan dari instansi. Pengungkapan laporan keuangan merupakan suatu bentuk pengungkapan informasi keuangan yang terdapat pada catatan atas laporan keuangan yang menekankan pada penjelasan dan pertanggungjawaban penggunaan anggaran serta menunjukkan informasi yang berkaitan dengan sumber pendapatan, aset, dan belanja Sekretariat dalam membiayai pengeluarannya. Pengguna laporan keuangan mengharapkan tingkat pengungkapan dan praktik pelaporan keuangan yang luas sehingga Sekretariat harus dan sukarela mengungkapkan laporan keuangannya dengan baik. Dalam lingkungan keuangan Sekretariat Daerah, kepala daerah memegang amanah rakyat untuk menyusun, melaksanakan, serta mempertanggungjawabkan anggaran. Karena sebagian pendapatan dalam anggaran berasal dari dana rakyat. Pendapatan dari dana rakyat dan sumber-sumber lainnya itu harus dikelola Kepala Daerah sebaik mungkin untuk mencapai tujuan Sekretariat yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kepala Daerah harus mengupayakan terciptanya keseimbangan antara kemampuan memperoleh pendapatan dengan pengeluaran guna mensejahterakan rakyat (Sinaga, 2015).

Faktor yang mempengaruhi akuntabilitas pegawai adalah kualitas pelayanan yang nampak dalam kinerja yang tinggi dan performa dari pelayanan yang ada. Masalah pelayanan sebenarnya bukanlah hal yang sulit atau rumit, tetapi apabila hal ini kurang diperhatikan maka dapat menimbulkan hal-hal yang rawan karena sifatnya yang sangat sensitif. Sistem pelayanan perlu didukung oleh kualitas pelayanan, fasilitas yang memadai, dan etika atau tata krama. Sedangkan tujuan memberikan pelayanan adalah untuk memberikan kepuasan kepada pegawai sehingga berakibat dengan dihasilkannya nilai tambah atau citra positif bagi perusahaan. Peranan pegawai sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap perusahaan terutama yang bergerak di sektor jasa. Karena pegawai memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pembeli, maka pegawai merupakan bagian dari jasa itu sendiri. Sehingga bagi pegawai berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dari citra perusahaan. Kinerja pegawai ditunjukkan melalui kualitas layanan yang diberikan kepada pegawai sehingga perusahaan dapat mengevaluasi kualitas layanan tersebut. Kunci untuk memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik adalah memenuhi atau melebihi ekspektasi kualitas pelayanan pegawai sasaran. Kualitas pelayanan digambarkan sebagai suatu pernyataan tentang sikap hubungan yang dihasilkan dari perbandingan dari ekspektasi dengan kinerja. Jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan oleh harapan. Jika kinerja yang dirasakan dibawah harapan maka pegawai merasa tidak puas, sedangkan jika kinerja yang dirasakan sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi maka pegawai akan merasa puas. Dan jika kinerja yang dirasakan melampaui harapan maka pegawai akan merasa sangat puas (Rahayu, 2014).

Aspek lain yang juga mempengaruhi akuntabilitas pegawai adalah pelatihan profesional yang dijalaninya. Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi. Tidak hanya itu, pelatihan profesional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai karir. Pelatihan profesional diuji dengan empat pernyataan yaitu mengenai

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin, dan pengalaman kerja (Rahayu et al., 2014). Pernyataan di atas menyimpulkan bahwa pelatihan profesional yang diberikan oleh suatu profesi merupakan suatu daya tarik bagi suatu profesi tersebut sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi pegawai dalam suatu instansi.

Permasalahan yang ada pada penelitian ini terletak pada akuntabilitas pegawai dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Akuntabilitas yang diharapkan dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen belum sepenuhnya tercapai karena faktor permasalahan atau hambatan yang timbul dari pegawai itu sendiri. Terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional yang memadai sehingga menimbulkan akuntabilitas yang tidak terpenuhi dalam diri pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Berdasarkan uraian permasalahan, sangat relevan untuk dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kinerja Keuangan, Kualitas Pelayanan, dan Pelatihan Profesional Terhadap Akuntabilitas Pegawai (Studi Kasus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen)".

Pengelolaan keuangan yang efektif dan efisien merupakan salah satu indikator kunci dalam menilai kinerja suatu instansi pemerintah. Dalam konteks ini, Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen, sebagai salah satu lembaga publik, dituntut untuk menunjukkan akuntabilitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Akuntabilitas, sebagaimana didefinisikan oleh BPKP (2011), adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Kinerja keuangan, sebagai salah satu aspek penting dalam penilaian akuntabilitas, tidak hanya mencakup kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang tersebut telah digunakan secara ekonomis, efisien, dan efektif (Mardiasmo, 2018). Hal ini sejalan dengan konsep kinerja yang dikemukakan oleh Bastian (2015), yang menekankan pada pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Selain kinerja keuangan, kualitas pelayanan juga memegang peranan penting dalam menentukan akuntabilitas pegawai. Ibrahim (2017) menegaskan bahwa kualitas pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan, di mana penilaiannya ditentukan pada saat terjadinya pemberian pelayanan. Konsep ini menjadi krusial mengingat karakteristik pelayanan yang tidak berwujud, bervariasi, tidak tahan lama, serta produksi dan konsumsi jasa yang terjadi secara bersamaan (Parasuraman et al., 2014).

Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan, pelatihan profesional menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Aditya et al. (2014) menekankan pentingnya kompetensi dan pengalaman di berbagai bidang, yang dapat diperoleh melalui tahapan pelatihan yang sistematis. Pelatihan profesional tidak hanya membekali pegawai dengan keterampilan teknis, tetapi juga membangun pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab dan akuntabilitas mereka terhadap publik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional terhadap akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi upaya peningkatan akuntabilitas pegawai di sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah.

Melalui pendekatan yang komprehensif ini, penelitian ini tidak hanya akan mengevaluasi status quo, tetapi juga berpotensi memberikan rekomendasi konkret untuk perbaikan sistem dan praktik yang ada. Hal ini sejalan dengan tuntutan masyarakat akan

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

transparansi dan akuntabilitas yang semakin meningkat, serta komitmen pemerintah untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan saat ini

1. Widinyaningrum dan Yeni (2014)
   Penelitian ini meneliti hubungan antara kinerja keuangan dan akuntabilitas di sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi.
2. Gray, et. al. (2013)
   Penelitian ini mengkaji pentingnya akuntabilitas dalam hubungan antara organisasi dan masyarakat. Ditemukan bahwa akuntabilitas publik yang tinggi meningkatkan kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap organisasi.
3. Simanjuntak dan Yeni (2015)
   Penelitian ini meneliti pengaruh kualitas pelayanan terhadap akuntabilitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas pegawai.
4. Rahayu, et. al. (2014)
   Penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan profesional terhadap akuntabilitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai secara signifikan.

Relevansi penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Widinyaningrum dan Yeni (2014)
   Penelitian ini meneliti hubungan antara kinerja keuangan dan akuntabilitas di sektor publik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi. Relevansi dengan penelitian saat ini adalah pada pengaruh kinerja keuangan terhadap akuntabilitas pegawai. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kinerja keuangan yang baik akan meningkatkan akuntabilitas pegawai, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Hasil ini akan membantu memperkuat argumen bahwa pengelolaan keuangan yang transparan dan efisien sangat penting untuk mencapai akuntabilitas yang tinggi.
2. Gray, et. al. (2013)
   Penelitian ini mengkaji pentingnya akuntabilitas dalam hubungan antara organisasi dan masyarakat. Ditemukan bahwa akuntabilitas publik yang tinggi meningkatkan kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap organisasi. Relevansi dengan penelitian saat ini terletak pada pentingnya akuntabilitas di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Akuntabilitas yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepercayaan dan dukungan dari masyarakat, tetapi juga meningkatkan kredibilitas dan legitimasi organisasi di mata publik. Penelitian ini menegaskan bahwa meningkatkan akuntabilitas pegawai akan berdampak positif pada hubungan antara Sekretariat Daerah dan masyarakat yang dilayaninya.
3. Simanjuntak dan Yeni (2015)
   Penelitian ini meneliti pengaruh kualitas pelayanan terhadap akuntabilitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas pegawai. Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian saat ini karena salah satu variabel independen yang diteliti adalah kualitas pelayanan. Temuan Simanjuntak dan Yeni mendukung hipotesis bahwa kualitas pelayanan yang baik akan meningkatkan akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Kualitas pelayanan yang optimal akan menciptakan

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

lingkungan kerja yang lebih transparan dan bertanggung jawab, sehingga meningkatkan akuntabilitas.

4. Rahayu, et. al. (2014)
   Penelitian ini meneliti pengaruh pelatihan profesional terhadap akuntabilitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai secara signifikan. Relevansi dengan penelitian saat ini adalah pada pengaruh pelatihan profesional terhadap akuntabilitas pegawai. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa pelatihan profesional yang memadai akan meningkatkan kompetensi dan tanggung jawab pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen, yang pada gilirannya akan meningkatkan akuntabilitas mereka. Pelatihan profesional membantu pegawai untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta cara-cara untuk melaksanakan tugas tersebut dengan baik dan akuntabel.

Penelitian ini menambahkan dimensi baru dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut—kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional—untuk melihat pengaruh simultan terhadap akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Relevansi penelitian terdahulu menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen ini memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas dalam berbagai konteks. Penelitian ini akan mengkonfirmasi dan memperluas temuan tersebut dengan fokus pada sektor publik di tingkat daerah, khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur yang ada dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan akuntabilitas pegawai di sektor publik.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif kuantitatif yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional terhadap akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen dan berlangsung dari bulan Desember 2022 sampai April 2023.

2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen, berjumlah 151 orang, menjadi populasi penelitian ini. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode convenience sampling, yaitu mengambil sampel dari orang-orang yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden, yaitu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Batasan pengambilan sampel adalah 20%-25% atau lebih dari total populasi. Berdasarkan pendapat ini, peneliti mengambil 35% dari populasi sebanyak 151 orang, yaitu minimal 53 orang.

$$n = 35\% \times N$$

Dimana:
n = ukuran sampel
N = ukuran populasi

3. Sumber Data

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari hasil kuesioner masing-masing variabel yang diberikan kepada responden, yaitu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Kuesioner yang digunakan merupakan pengembangan dari kisi-

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

kisi kuesioner yang telah dikembangkan menjadi item-item pernyataan yang mengukur tingkat partisipasi responden terhadap variabel yang akan diteliti. Selain itu, dokumentasi juga digunakan untuk memperkuat data dalam penelitian ini sehingga dapat dibuktikan keabsahan data yang digunakan.

4. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan valid dalam mengukur variabel penelitian.

Untuk menguji validitas instrumen, menggunakan rumus korelasi product moment:

$$r = (n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)) / \sqrt{[(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)]}$$

Dimana:
r = koefisien korelasi
X = skor item
Y = skor total
n = jumlah responden

Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan rumus Cronbach's Alpha:

$$\alpha = (k / (k - 1)) \times (1 - (\sum \sigma^2 i / \sigma^2 t))$$

Dimana:
α = koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha
k = jumlah item dalam instrumen
$\sigma^2 i$ = varians skor tiap item
$\sigma^2 t$ = varians total

5. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari beberapa item pernyataan yang mengukur kinerja keuangan, kualitas pelayanan, pelatihan profesional, dan akuntabilitas pegawai. Setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert, dengan responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan.

6. Analisis Regresi Linear Berganda:

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dapat digunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:
Y = Akuntabilitas Pegawai
a = konstanta
b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
X_1 = Kinerja Keuangan
X_2 = Kualitas Pelayanan
X_3 = Pelatihan Profesional
e = error term

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

7. Uji t (Parsial):

Untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

$t = b / Sb$

Dimana:
b = koefisien regresi
Sb = standar error koefisien regresi

8. Uji F (Simultan):

Untuk menguji signifikansi pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen:

$F = (R^2 / k) / ((1 - R^2) / (n - k - 1))$

Dimana:
R^2 = koefisien determinasi
k = jumlah variabel independen
n = jumlah sampel

9. Koefisien Determinasi (R^2):

Untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen:

$R^2 = SSR / SST$

Dimana:
SSR = Sum of Squares Regression
SST = Sum of Squares Total

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian
   a. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui data dari keempat variabel yang diteliti sebagai berikut:

1) Kinerja Keuangan:
   - Minimum: 17
   - Maksimum: 25
   - Mean: 21.65
   - Standar Deviasi: 1.921

2) Kualitas Pelayanan:
   - Minimum: 16
   - Maksimum: 25
   - Mean: 21.57
   - Standar Deviasi: 2.431

3) Pelatihan Profesional:
   - Minimum: 17
   - Maksimum: 25
   - Mean: 21.25
   - Standar Deviasi: 1.997

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

4) Akuntabilitas Pegawai:
- Minimum: 16
- Maksimum: 25
- Mean: 21.35
- Standar Deviasi: 1.990

b. Hasil Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS dengan taraf signifikansi 5% (0.05). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioner adalah valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas:

Semua pernyataan pada variabel kinerja keuangan, kualitas pelayanan, pelatihan profesional, dan akuntabilitas pegawai menunjukkan nilai signifikansi 0.000, yang berarti valid.

2) Hasil Uji Hipotesis

- Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji menunjukkan bahwa:

Variabel kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pegawai.

- Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji T menunjukkan bahwa:

* Kinerja keuangan memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pegawai.
* Kualitas pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pegawai.
* Pelatihan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pegawai.

3) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F menunjukkan bahwa:

Secara simultan, kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pegawai.

4) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil menunjukkan bahwa:

Nilai koefisien determinasi sebesar 0.715, yang berarti 71.5% variasi akuntabilitas pegawai dapat dijelaskan oleh kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional, sedangkan sisanya sebesar 28.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

2. Pembahasan

a. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1). Kinerja Keuangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan yang baik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Hal ini mendukung penelitian Widinyaningrum dan Yeni (2014) yang menemukan bahwa kinerja keuangan yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi.

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

2). Kualitas Pelayanan
Kualitas pelayanan juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Ini sejalan dengan penelitian Simanjuntak dan Yeni (2015) yang menunjukkan bahwa kualitas pelayanan yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas pegawai.

3). Pelatihan Profesional
Pelatihan profesional yang efektif terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rahayu et al. (2014) yang menemukan bahwa pelatihan profesional yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas pegawai secara signifikan.

b. Penelitian ini mendukung teori-teori yang telah disampaikan sebelumnya:

1) Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Akuntabilitas Pegawai
Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kinerja keuangan terhadap akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mardiasmo (2018) bahwa akuntabilitas publik tidak hanya meliputi kemampuan menunjukkan bagaimana uang publik dibelanjakan, tetapi juga mencakup kemampuan menunjukkan bahwa uang tersebut telah digunakan secara ekonomis, efisien, dan efektif. Penelitian ini membuktikan bahwa pegawai yang mampu mengelola keuangan dengan baik, sesuai dengan prinsip ekonomis, efisien, dan efektif, cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan konsep kinerja yang disampaikan oleh Bastian (2015), di mana kinerja keuangan yang baik mencerminkan pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

2) Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Akuntabilitas Pegawai
Penelitian ini menemukan bahwa kualitas pelayanan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Ibrahim (2017) bahwa kualitas pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan, di mana penilaiannya ditentukan pada saat terjadinya pemberian pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi, dengan memperhatikan aspek-aspek seperti keandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik, cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih baik. Ini sesuai dengan karakteristik pelayanan yang disampaikan oleh Parasuraman et al. (2014), yaitu tidak berwujud, bervariasi, tidak tahan lama, serta produksi dan konsumsi jasa yang terjadi secara bersamaan.

3) Pengaruh Pelatihan Profesional terhadap Akuntabilitas Pegawai
Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Temuan ini mendukung pendapat Aditya et al. (2014) yang menekankan pentingnya kompetensi dan pengalaman di berbagai bidang, yang dapat diperoleh melalui tahapan pelatihan yang sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang telah mengikuti pelatihan profesional cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi. Pelatihan profesional terbukti meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan mereka. Hal ini sejalan dengan konsep akuntabilitas yang disampaikan oleh BPKP (2011), di mana akuntabilitas melibatkan kewajiban untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan kepada pihak yang berwenang.

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

4) Pengaruh Simultan Kinerja Keuangan, Kualitas Pelayanan, dan Pelatihan Profesional terhadap Akuntabilitas Pegawai
Penelitian ini juga menemukan bahwa kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa akuntabilitas pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor, sebagaimana tercermin dalam teori-teori yang telah disampaikan sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan akuntabilitas pegawai perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara bersamaan. Peningkatan kinerja keuangan, perbaikan kualitas pelayanan, dan pelaksanaan pelatihan profesional yang efektif akan bersinergi dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai secara keseluruhan.

5) Penelitian ini memberikan bukti empiris yang mendukung teori-teori yang telah ada mengenai kinerja keuangan, kualitas pelayanan, pelatihan profesional, dan akuntabilitas pegawai. Temuan-temuan ini tidak hanya memperkuat pemahaman teoritis, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi upaya peningkatan akuntabilitas pegawai di sektor publik, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen.

KESIMPULAN

Melalui beberapa proses pengujian statistik penelitian ini dapat diinterpretasikan dalam analisis inferensial sebagai berikut

1. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pegawai
   Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Ini berarti bahwa peningkatan dalam kinerja keuangan akan meningkatkan akuntabilitas pegawai.
2. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Akuntabilitas Pegawai
   Kualitas pelayanan juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pegawai. Pegawai yang memberikan pelayanan berkualitas tinggi cenderung memiliki akuntabilitas yang lebih baik.
3. Pengaruh Pelatihan Profesional Terhadap Akuntabilitas Pegawai
   Pelatihan profesional yang efektif dan berkualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas pegawai. Pelatihan yang diberikan membantu pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan akuntabilitas mereka dalam pekerjaan.
4. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Oleh karena itu, peningkatan dalam ketiga variabel ini sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas pegawai pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung dan memperkuat teori-teori yang ada serta temuan dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas pegawai. Pertama, pengaruh positif dan signifikan kinerja keuangan terhadap akuntabilitas pegawai yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mardiasmo (2018) tentang pentingnya efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran dalam akuntabilitas publik. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian Widinyaningrum dan Yeni (2014) yang menunjukkan kontribusi positif kinerja keuangan terhadap peningkatan akuntabilitas organisasi di sektor publik. Kedua, pengaruh positif kualitas pelayanan terhadap akuntabilitas pegawai memperkuat teori Ibrahim (2017) tentang kualitas pelayanan sebagai kondisi dinamis yang berhubungan

dengan berbagai aspek organisasi. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Simanjuntak dan Yeni (2015) yang membuktikan pengaruh signifikan kualitas pelayanan terhadap peningkatan akuntabilitas pegawai. Ketiga, pengaruh signifikan pelatihan profesional terhadap akuntabilitas pegawai mendukung pendapat Aditya et al. (2014) tentang pentingnya kompetensi dan pengalaman dalam meningkatkan profesionalisme. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rahayu et al. (2014) yang menunjukkan efektivitas pelatihan profesional dalam meningkatkan akuntabilitas pegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pentingnya akuntabilitas dalam konteks organisasi publik, sebagaimana dikemukakan oleh Gray et al. (2013) tentang hubungan antara akuntabilitas publik dan kepercayaan masyarakat. Temuan bahwa kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pelatihan profesional secara simultan mempengaruhi akuntabilitas pegawai memberikan perspektif yang komprehensif dan integratif, melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung fokus pada faktor-faktor tersebut secara terpisah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori-teori yang ada dan hasil penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi baru dalam memahami interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi akuntabilitas pegawai di sektor publik, khususnya dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Sragen. Hasil ini memperkuat argumen bahwa upaya peningkatan akuntabilitas pegawai perlu memperhatikan berbagai aspek secara holistik, meliputi kinerja keuangan, kualitas pelayanan, dan pengembangan profesional melalui pelatihan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Gede Dwi, dkk. (2014) Pengaruh Komitmen Profesional Pada Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.*Vol 6 No.2: 210-222.

Aryaningtyas, Aurilia Triani, (2013). Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja, Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, *JMK*. Vol 15 No. 1: 1-17.

Bastian, I. (2015). *Sistem Akuntansi Sektor Publik. Suatu Pengantar.* Jakarta:: Salemba Empat.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halim, A. (2016). *Manajemen Keuangan Sektor Publik.* Jakarta: Salemba Empat.

Hardiansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik.* Yogyakarta: Gaya Media.

Ibrahim, I. (2017). *Akuntansi* Manajemen : Implementasi Dalam Kasus. Indonesia. Yogyakarta : Deepublish.

Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik.* Yogyakarta: Andi

Merdekawati, D. P. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik. . *Jurnal Ilmiah Aset*, 9-19.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh Lengkap.* Jakarta: PT Indeks.

Rusdiana, A. & Nasihudin. (2018). *Akuntabilitas Kinerja Penelitian*. Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD Bandung

Sinaga, Y. F. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol 4 No. 1: 1-17

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa.* Yogyakarta: Andi Offset .

Smooting

ISSN 2085-2215
Vol.22 No.3 Juli 2024

Utami, A. T. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien. *JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 1(1).*, 83-96.

Wildiana, E. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Profesi Akuntan Publik Bagi Mahasiswa Akutansi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.