

PENGARUH AKUNTABILITAS DAN PENGENDALIAN INTERNAL KEUANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPKAD PROVINSI PAPUA BARAT

Oleh:

¹Dirk Swokabuy Urus, ²Maria Yertas, ³Mariana Salosso

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas Indonesia (UNCRI)
Jl. Lembah Hijau (blk. Diklat), Wosi Dalam, Manokwari, Papua Barat

e-mail : tlsdirk8@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of financial accountability and internal financial control on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of West Papua Province. The research employed a quantitative descriptive-associative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected from 47 civil servant respondents using proportionate stratified random sampling from a total population of 88 civil servants through Likert-scale questionnaires. Results indicate that: (1) financial accountability has a positive and significant effect on employee performance ($\beta=0.487$, $t=4.623$, $sig=0.000$), (2) internal financial control has a positive and significant effect on employee performance ($\beta=0.341$, $t=3.218$, $sig=0.002$), (3) simultaneously both variables significantly affect employee performance ($F=47.832$, $sig=0.000$) with $R^2=0.682$, meaning 68.2% of the variation in employee performance is explained by financial accountability and internal financial control. Financial accountability is the more dominant variable. This study underscores the importance of strengthening accountability systems, improving Government Internal Control System (SPIP) effectiveness, and building a work culture oriented toward transparency and accountability to sustainably enhance BPKAD employee performance.

Key words: *Financial Accountability, Internal Control, Employee Performance, BPKAD, Regional Financial Governance, West Papua*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas keuangan dan pengendalian internal keuangan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua Barat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan dari 47 responden ASN (PNS dan P3K) menggunakan teknik proportionate stratified random sampling dari total populasi 88 ASN melalui kuesioner skala Likert 1–5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) akuntabilitas keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,487$, $t=4,623$, $sig=0,000$), (2) pengendalian internal keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,341$, $t=3,218$, $sig=0,002$), (3) secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F=47,832$, $sig=0,000$) dengan $R^2=0,682$, yang berarti 68,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh akuntabilitas dan pengendalian internal keuangan. Akuntabilitas keuangan merupakan variabel yang lebih dominan. Implikasi

penelitian ini menekankan pentingnya penguatan sistem akuntabilitas, peningkatan efektivitas Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP), serta pembangunan budaya kerja yang berorientasi pada transparansi dan pertanggungjawaban guna meningkatkan kinerja ASN BPKAD secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Akuntabilitas Keuangan, Pengendalian Internal, Kinerja Pegawai, BPKAD, Tata Kelola Keuangan Daerah, Papua Barat

PENDAHULUAN

Perkembangan tata kelola keuangan daerah di Indonesia menunjukkan arah yang semakin menekankan pada akuntabilitas dan penguatan sistem pengendalian internal sebagai fondasi utama dalam menciptakan pemerintahan yang efektif dan profesional. Otonomi daerah yang diberikan kepada pemerintah daerah sejak era reformasi memberikan kewenangan luas untuk mengelola sumber daya keuangan secara mandiri, sehingga tanggung jawab pengelolaan keuangan tidak hanya berkaitan dengan penggunaan anggaran, tetapi juga mencerminkan kualitas kinerja aparatur pemerintah secara keseluruhan. Karianga (2017) menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah yang tidak didukung oleh sistem akuntabilitas yang kuat dapat menimbulkan berbagai permasalahan, termasuk rendahnya efisiensi penggunaan anggaran dan lemahnya kinerja aparatur pemerintah.

Akuntabilitas dalam sektor publik menjadi salah satu indikator terpenting yang digunakan untuk menilai tingkat profesionalitas dan tanggung jawab aparatur pemerintah. Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada mereka kepada masyarakat. Tingkat akuntabilitas yang tinggi akan menciptakan transparansi dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah, sehingga aparatur yang bekerja dalam sistem yang akuntabel cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaik.

Selain akuntabilitas, pengendalian internal keuangan memiliki peran penting dalam memastikan bahwa pengelolaan keuangan daerah berjalan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik. Damayanti dan Hermanto (2019) menemukan bahwa pengendalian internal yang efektif mampu meningkatkan kinerja pemerintah karena sistem tersebut menciptakan mekanisme pengawasan yang jelas dan memberikan kepastian bahwa setiap proses pengelolaan keuangan dijalankan sesuai prosedur. Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) yang diatur dalam PP Nomor 60 Tahun 2008 mencakup lima komponen utama yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan yang harus berjalan secara terintegrasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua Barat merupakan instansi yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan daerah dan bertanggung jawab langsung kepada gubernur atas pengelolaan APBD Provinsi Papua Barat. Tabura Pos (2024) melaporkan bahwa permasalahan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah masih menjadi perhatian serius di beberapa daerah termasuk Papua Barat. Kondisi ini mempertegas adanya kesenjangan antara *das sollen* (kondisi ideal) dan *das sein* (kondisi aktual) dalam penerapan akuntabilitas dan pengendalian internal di instansi tersebut.

Berbagai penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan bahwa akuntabilitas dan pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pemerintah. Auditya, Husaini, dan Lismawati (2013) menemukan bahwa akuntabilitas dan

transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Mattoasi dan Jainuddin (2025) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Sohilit, Anakotta, dan Risakotta (2025) menemukan bahwa transparansi, akuntabilitas, dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah pada OPD Provinsi Maluku. Namun penelitian yang spesifik mengkaji BPKAD Provinsi Papua Barat belum tersedia, sehingga penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas keuangan dan pengendalian internal keuangan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Papua Barat, serta mengidentifikasi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif asosiatif untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel Akuntabilitas Keuangan (X_1) dan Pengendalian Internal Keuangan (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dengan model regresi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Analisis regresi linear berganda dipilih karena terdapat dua variabel independen yang diuji secara simultan maupun parsial.

Penelitian dilaksanakan di BPKAD Provinsi Papua Barat yang berkedudukan di Kota Manokwari, selama satu bulan sejak proposal disetujui. Populasi penelitian adalah seluruh ASN yang bertugas aktif di BPKAD Provinsi Papua Barat, yaitu 80 orang PNS dan 8 orang P3K, sehingga total populasi sebanyak 88 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%, menghasilkan sampel minimal 47 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling, dengan proporsi PNS = 43 orang dan P3K = 4 orang.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang terdiri dari delapan pernyataan untuk setiap variabel (total 24 item), wawancara tidak terstruktur, dan dokumentasi instansi. Teknik analisis data meliputi: (1) Uji instrumen (validitas Product Moment dan reliabilitas Cronbach's Alpha > 0,60), (2) Uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, dan heteroskedastisitas Scatterplot), (3) Analisis regresi linear berganda, (4) Koefisien determinasi (Adjusted R^2), (5) Uji t (pengaruh parsial, $df=44$, $\alpha=5\%$), dan (6) Uji F (pengaruh simultan, $\alpha=5\%$).

Definisi operasional variabel: Akuntabilitas Keuangan (X_1) diukur melalui delapan indikator meliputi kejelasan pertanggungjawaban tugas, kepatuhan prosedur keuangan, ketepatan waktu pelaporan, keakuratan laporan keuangan, keterbukaan informasi keuangan, responsivitas terhadap temuan audit, efisiensi anggaran, dan konsistensi penerapan regulasi. Pengendalian Internal Keuangan (X_2) diukur melalui delapan indikator meliputi lingkungan pengendalian, penilaian risiko, pemisahan tugas, kualitas informasi dan komunikasi, pemantauan pengendalian, prosedur pengelolaan aset, pengawasan melekat, dan kualitas audit internal. Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui delapan indikator meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pencapaian target SKP, ketepatan waktu, kehadiran dan ketaatan prosedur, inisiatif, kerja sama tim, akuntabilitas individual, dan orientasi pencapaian tujuan instansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan distribusi kuesioner kepada 47 responden, seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan kembali dengan tingkat pengembalian 100%. Berikut gambaran karakteristik responden penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	66,0
	Perempuan	16	34,0
	Total	47	100
Usia	< 30 tahun	6	12,8
	30–40 tahun	21	44,7
	41–50 tahun	15	31,9
	> 50 tahun	5	10,6
	Total	47	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	3	6,4
	D3	5	10,6
	S1	33	70,2
	S2/S3	6	12,8
	Total	47	100
Status Kepegawaian	PNS	43	91,5
	P3K	4	8,5
	Total	47	100
Masa Kerja di BPKAD	< 5 tahun	10	21,3
	5–10 tahun	19	40,4
	11–20 tahun	14	29,8
	> 20 tahun	4	8,5
	Total	47	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, responden didominasi oleh laki-laki (66,0%) dengan kelompok usia produktif 30–40 tahun (44,7%), menunjukkan kematangan pengalaman kerja. Latar belakang pendidikan S1 mendominasi (70,2%), diikuti S2/S3 (12,8%), mencerminkan kapasitas intelektual yang memadai dalam memahami sistem akuntabilitas dan pengendalian internal. PNS mendominasi (91,5%) sesuai komposisi populasi, dengan masa kerja terbanyak 5–10 tahun (40,4%).

Tabel 2. Data Rata-rata Skor Persepsi Item Kuesioner

Kode	Pernyataan	Skor
	X₁ – Akuntabilitas Keuangan	
X1.1	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan keuangan daerah	4,32
X1.2	Saya selalu mematuhi prosedur dan regulasi yang berlaku dalam setiap pelaksanaan tugas keuangan	4,28
X1.4	Data dan informasi keuangan yang saya hasilkan akurat, andal, dan dapat dipertanggungjawabkan	4,21
X1.6	Saya merespons temuan dan rekomendasi audit dengan tindak lanjut yang tepat waktu	3,98
	X₂ – Pengendalian Internal Keuangan	
X2.1	Lingkungan pengendalian di instansi ini mendukung terciptanya tata kelola keuangan yang baik	4,17
X2.3	Pemisahan tugas antara fungsi otorisasi, pelaksanaan, dan pencatatan keuangan berjalan dengan baik	4,04

Kode	Pernyataan	Skor
X2.5	Pemantauan efektivitas pengendalian internal dilakukan secara rutin dan menghasilkan perbaikan nyata	3,89
X2.8	Audit internal yang dilakukan APIP menghasilkan rekomendasi yang ditindaklanjuti secara serius	3,94
Y – Kinerja Pegawai		
Y1	Hasil pekerjaan saya dalam pengelolaan keuangan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan instansi	4,23
Y2	Saya mampu menyelesaikan seluruh target pekerjaan yang ditetapkan dalam SKP saya	4,19
Y5	Saya mengambil inisiatif dalam menyelesaikan masalah keuangan tanpa selalu menunggu instruksi atasan	3,96
Y7	Saya selalu mempertanggungjawabkan setiap tugas dan keputusan keuangan yang menjadi wewenang saya	4,26
Rata-Rata Total		4,11

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan rata-rata skor keseluruhan sebesar 4,11, mengindikasikan bahwa responden secara umum menyetujui pernyataan-pernyataan penelitian. Skor tertinggi pada item kejelasan pertanggungjawaban tugas (X1.1 = 4,32) dan akuntabilitas individual (Y7 = 4,26), sementara skor terendah pada pemantauan pengendalian internal (X2.5 = 3,89) dan responsivitas terhadap temuan audit (X1.6 = 3,98). Hal ini mengisyaratkan bahwa aspek pemantauan dan tindak lanjut temuan audit merupakan area yang masih perlu mendapat perhatian intensif dari pimpinan BPKAD.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh 24 item pernyataan. Nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan df = 45 adalah 0,2876. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan	Cronbach's Alpha
X₁	X1.1	0,523	0,2876	Valid	0,882 (Reliabel)
	X1.2	0,498	0,2876	Valid	
	X1.3	0,541	0,2876	Valid	
	X1.4	0,517	0,2876	Valid	
	X1.5	0,489	0,2876	Valid	
	X1.6	0,503	0,2876	Valid	
	X1.7	0,528	0,2876	Valid	
	X1.8	0,512	0,2876	Valid	
X₂	X2.1	0,501	0,2876	Valid	0,869 (Reliabel)
	X2.2	0,487	0,2876	Valid	
	X2.3	0,532	0,2876	Valid	
	X2.4	0,518	0,2876	Valid	
	X2.5	0,476	0,2876	Valid	
	X2.6	0,509	0,2876	Valid	
	X2.7	0,494	0,2876	Valid	
	X2.8	0,521	0,2876	Valid	
Y	Y1	0,534	0,2876	Valid	0,876 (Reliabel)
	Y2	0,519	0,2876	Valid	
	Y3	0,508	0,2876	Valid	
	Y4	0,491	0,2876	Valid	
	Y5	0,476	0,2876	Valid	
	Y6	0,523	0,2876	Valid	
	Y7	0,547	0,2876	Valid	
	Y8	0,503	0,2876	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

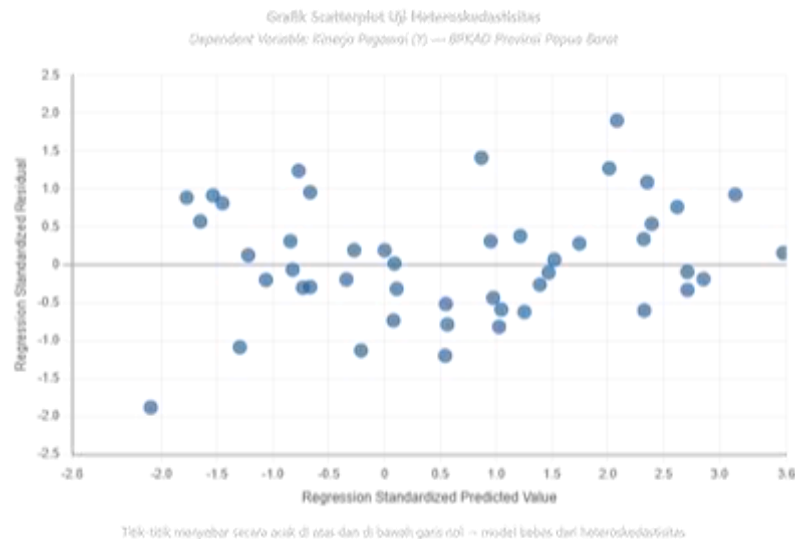
Berdasarkan Tabel 3, seluruh 24 item pernyataan dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = 0,2876$) dan reliabel (Cronbach's Alpha variabel $X_1 = 0,882$, $X_2 = 0,869$, $Y = 0,876$, ketiganya $> 0,60$). Dengan demikian seluruh instrumen layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas

Keterangan	Nilai	Kesimpulan
Uji Normalitas – Asymp. Sig. K-S	0,200	Normal ($> 0,05$)
Multikolinearitas – Tolerance X_1	0,683	Bebas ($> 0,10$)
Multikolinearitas – VIF X_1	1,464	Bebas (< 10)
Multikolinearitas – Tolerance X_2	0,683	Bebas ($> 0,10$)
Multikolinearitas – VIF X_2	1,464	Bebas (< 10)

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan nilai Asymp. Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data residual berdistribusi normal. Nilai Tolerance kedua variabel sebesar $0,683 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,464 < 10$, menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot (Gambar 1) menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak tanpa pola sistematis, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Seluruh asumsi klasik terpenuhi.



Gambar 1. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coeff.		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	5,183	3,742	1,385	0,173
Akuntabilitas Keuangan (X_1)	0,487	0,105	4,623	0,000
Pengendalian Internal Keuangan (X_2)	0,341	0,106	3,218	0,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,183 + 0,487X_1 + 0,341X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan: (1) nilai konstanta sebesar 5,183 berarti bahwa apabila kedua variabel bebas bernilai nol, kinerja pegawai secara dasar sudah berada pada nilai 5,183, (2) koefisien regresi akuntabilitas keuangan (X_1) sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan akuntabilitas keuangan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,487 satuan, (3) koefisien regresi pengendalian internal (X_2) sebesar 0,341 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pengendalian internal akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,341 satuan. Kedua koefisien bernilai positif, mengindikasikan arah pengaruh yang searah.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji F

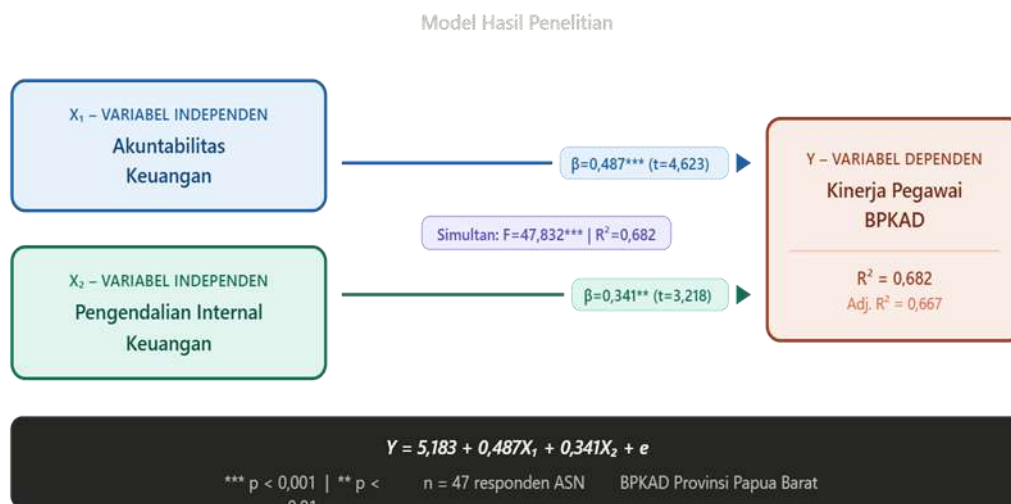
Model	R	R^2 (Adjusted)	F-hitung	Sig. F
1	0,826	0,682 (0,667)	47,832	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji t dan Uji F (Pengujian Hipotesis)

Hipotesis	t/F hitung	t/F tabel	Sig.	Keterangan
H1: X_1 (Akuntabilitas) \rightarrow Y (Parsial)	4,623	2,015	0,000	H1 Diterima
H2: X_2 (Pengendalian Internal) \rightarrow Y (Parsial)	3,218	2,015	0,002	H2 Diterima
H3: $X_1 + X_2 \rightarrow$ Y (Simultan)	F=47,832	F=3,21	0,000	H3 Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2026



Gambar 2. Model Hasil Penelitian

Nilai R sebesar 0,826 menggambarkan korelasi positif yang sangat kuat antara kedua variabel bebas dan kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,682 (Adjusted $R^2 = 0,667$) menunjukkan bahwa 68,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh akuntabilitas dan pengendalian internal keuangan secara bersama-sama. Nilai F-hitung sebesar 47,832 > F-tabel 3,21 dengan signifikansi 0,000 membuktikan keseluruhan model signifikan.

Hipotesis pertama (H1) diterima. Akuntabilitas keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD (t=4,623 > t-tabel=2,015, sig=0,000). Temuan ini selaras dengan Auditya, Husaini, dan Lismawati (2013) yang membuktikan bahwa akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Koefisien X_1 yang lebih besar (0,487) dibandingkan X_2 (0,341) mengonfirmasi bahwa akuntabilitas keuangan merupakan variabel yang lebih dominan. Hal ini dapat dijelaskan melalui mekanisme bahwa akuntabilitas menciptakan ekspektasi kinerja yang jelas, memberikan motivasi intrinsik melalui rasa tanggung jawab

profesional, serta menciptakan tekanan sosial positif yang mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik (Robbins & Judge, 2017).

Hipotesis kedua (H2) diterima. Pengendalian internal keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t=3,218 > t\text{-tabel}=2,015$, $\text{sig}=0,002$). Temuan ini konsisten dengan Damayanti dan Hermanto (2019) yang menemukan bahwa pengendalian internal yang efektif meningkatkan kinerja pemerintah karena sistem tersebut menciptakan mekanisme pengawasan yang jelas dan panduan prosedural yang sistematis. Mattoasi dan Jainuddin (2025) pada BPPKAD Kota Tidore Kepulauan juga mengonfirmasi pengaruh signifikan sistem pengendalian internal terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah. Pengendalian internal yang efektif di BPKAD Papua Barat memberikan struktur dan kepastian hukum bagi pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Hipotesis ketiga (H3) diterima. Secara simultan akuntabilitas dan pengendalian internal keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F=47,832$, $\text{sig}=0,000$). Temuan ini sejalan dengan Sohilait, Anakotta, dan Risakotta (2025) yang menemukan bahwa transparansi, akuntabilitas, dan pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah di OPD Provinsi Maluku. Permana, Ratang, dan Rofingatun (2024) pada BPKAD Provinsi Papua juga mengonfirmasi bahwa kombinasi akuntabilitas dan pengendalian internal menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih besar dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperkuat.

PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) akuntabilitas keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Provinsi Papua Barat ($\beta=0,487$, $t=4,623$, $\text{sig}=0,000$), (2) pengendalian internal keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta=0,341$, $t=3,218$, $\text{sig}=0,002$), (3) secara simultan keduanya berpengaruh signifikan ($F=47,832$, $\text{sig}=0,000$) dengan $R^2=0,682$. Akuntabilitas keuangan merupakan variabel yang lebih dominan berdasarkan nilai koefisien yang lebih besar.

Implikasi kebijakan dari penelitian ini mencakup: (1) BPKAD Provinsi Papua Barat perlu memperkuat penerapan sistem akuntabilitas melalui peningkatan kejelasan pertanggungjawaban tugas, percepatan tindak lanjut temuan audit BPK RI, dan penguatan mekanisme pertanggungjawaban keuangan yang transparan, (2) Efektivitas SPIP perlu ditingkatkan melalui penguatan lingkungan pengendalian, perbaikan pemisahan tugas, dan intensifikasi pemantauan pengendalian internal secara berkala, (3) Investasi dalam pengembangan kompetensi ASN di bidang akuntansi pemerintahan, manajemen keuangan daerah, dan penggunaan sistem informasi keuangan perlu diprioritaskan, (4) Pimpinan BPKAD perlu membangun budaya organisasi yang menghargai akuntabilitas dan pengendalian internal sebagai bagian dari cara kerja sehari-hari, bukan hanya sebagai kewajiban formal.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang relatif kecil ($n=47$) dan cakupan yang terbatas pada satu instansi. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas cakupan ke seluruh OPD Provinsi Papua Barat, menambahkan variabel lain seperti kompetensi SDM atau kepemimpinan, serta menggunakan metode pengujian yang lebih komprehensif seperti SEM (Structural Equation Modeling) untuk menguji hubungan mediasi dan moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- ANTARA News. (2025, 14 Maret). Papua Barat lakukan penyesuaian RPJMD 2025-2029 dan RKPD 2025. <https://papatengah.antaranews.com/berita/61489>.
- ANTARA News. (2026, 5 Januari). Gubernur Papua tekankan akuntabilitas kinerja ASN di apel perdana 2026. <https://www.antaranews.com/berita/5333518>.
- Auditya, L., Husaini, H., & Lismawati, L. (2013). Analisis pengaruh akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Fairness*, 3(1), 21–42.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2023). Laporan hasil pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah Kabupaten Manokwari tahun anggaran 2022. BPK RI Perwakilan Papua Barat.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat. (2025). Provinsi Papua Barat dalam angka 2025. Manokwari: BPS Provinsi Papua Barat.
- Damayanti, E., & Hermanto, S. B. (2019). Pengaruh akuntabilitas, transparansi dan pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 7(3), 1–20.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen (Edisi 5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Frans, D. F., Resi, Y. D., & Lambi, M. (2024). Peran integritas dalam memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap akuntabilitas pengelolaan keuangan pada BPKAD Kabupaten Manokwari Selatan. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 12(3). <https://doi.org/10.35450/jip.v13i02.720>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karianga, H. (2017). *Carut-marut pengelolaan keuangan daerah di era otonomi daerah (Cet. 1)*. Jakarta: Prenada Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, D. (2009). *Akuntansi sektor publik (Cet. 1)*. Yogyakarta: Andi.
- Mattoasi & Jainuddin, S. (2025). Pengaruh akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja keuangan pemerintah daerah (studi kasus di BPPKAD Kota Tidore Kepulauan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan dan Bisnis*, 4(1), 45–54. <https://doi.org/10.31289/jbi.v4i1.6096>.

- Permana, I., Ratang, W., & Rofingatun, S. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada BPKAD Provinsi Papua. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, 9(2), 187–207.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sohilait, A. C., Anakotta, F. M., & Risakotta, K. A. (2025). Pengaruh transparansi, akuntabilitas dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah pada OPD Provinsi Maluku. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 13(2), 155–162. <https://doi.org/10.21067/jrma.v13i2.12840>.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tabura Pos. (2024, 29 Mei). Dinilai tidak transparan, wakil rakyat palang kantor BPKAD Mansel. <https://taburapos.co/2024/05/29>.