

BAB V

HASIL DAN PENELITIAN

5.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

5.1.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 180 orang pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Jambi. Informasi karakteristik responden yang diperoleh dapat dipaparkan sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki Laki	113	63%
Perempuan	67	37%
Total	180	100%

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Berdasarkan tabel 5.1 di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh laki laki dengan presentase 63% atau sebanyak 113 orang. Sementara responden perempuan sebanyak 67 orang atau 37%.

b. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
Diploma	42	23%
S1	75	42%
S2	54	30%
S3	9	5%
total	180	100%

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Berdasarkan tabel 5.2 di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan sarjana dengan presentase 42% atau sebanyak 75 orang. Sementara responden dengan presentase terendah adalah responden lulusan S3 yaitu sebanyak 5% atau 9 orang.

c. Usia

Berdasarkan penyebaran kuesioner diperoleh data tentang usia responden yang tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
22-28 tahun	52	29%
29-35 tahun	63	35%
36-45 tahun	42	23%
>45 tahun	23	13%
total	180	100%

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah

Berdasarkan tabel 5.3. maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa tingkat usia responden terbanyak didominasi oleh usia 29-35 tahun yaitu sebanyak 35% atau 63 orang. Sementara tingkat usia responden terendah berada pada rentang usia >45 tahun yaitu sebanyak 13% atau 23 orang.

5.2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

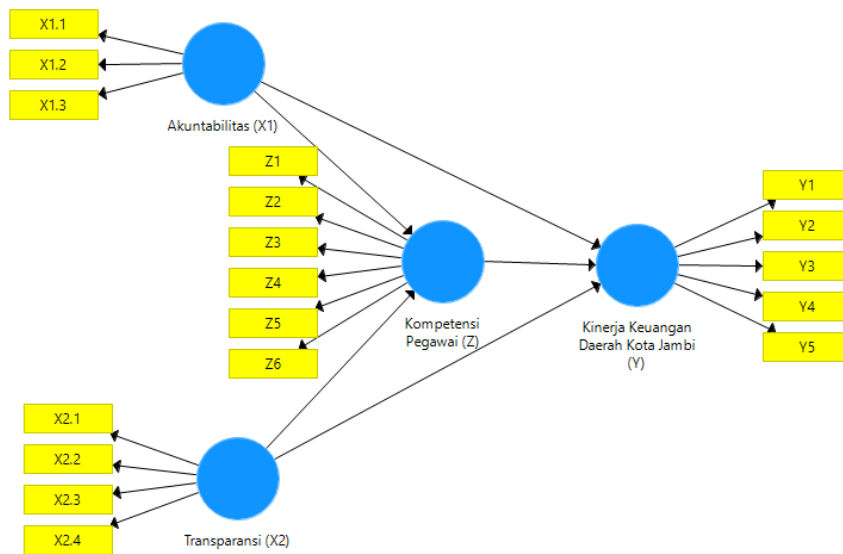
Dalam kajian ini, peneliti mengidentifikasi dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Penelitian mengusulkan dua variabel independen, Akuntabilitas (X1) dan Transparansi (X2), serta satu variabel mediasi, Kompetensi Pegawai (Z), dengan Kinerja Keuangan Daerah (Y) sebagai variabel dependen. Akuntabilitas diukur melalui tiga indikator: kesesuaian pelaksanaan dengan standar (X1.1.), sanksi yang ditetapkan (X1.2), serta output dan outcome yang terukur (X1.3).

Transparansi, menekankan akses informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, diukur dengan empat indikator: sistem keterbukaan (X2.1), fasilitas pertanyaan publik (X2.2), informasi yang memadai (X2.3), dan akses informasi yang memadai (X2.4). Kompetensi Pegawai, mencakup kemampuan intelektual dan fisik dalam melaksanakan tugas, dengan enam indikator seperti konsep (Z1), strategi (Z2), kesempatan (Z3), personal (Z4), pengalaman (Z5), dan etika (Z6).

Sementara itu, Kinerja Keuangan Daerah sebagai variabel dependen, diukur melalui lima indikator: biaya pelayanan (Y1), penggunaan (Y2), kualitas dan standar pelayanan (Y3), cakupan pelayanan (Y4), dan kepuasan (Y5). Variabel dan indikator ini kemudian dianalisis menggunakan SMART PLS

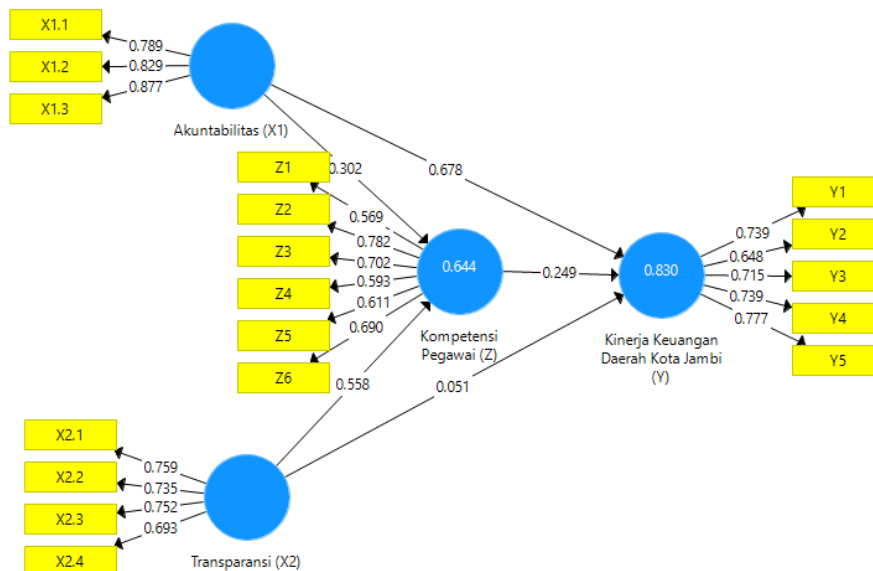
5.2.1. Hasil Measurement Model (Outer Model/ Pengujian Indikator)

Pada penelitian ini semua indikator yang ada mempunyai pola bersifat reflektif. Berikut hasil konstruksi model awal yang digambar dengan software Smart PLS 3.0



Gambar 5.1. Model Penelitian

Selanjutnya perhitungan terhadap model penelitian disajikan dalam hasil gambar model berikut:



Gambar 5.2. Perhitungan Model Penelitian

Convergent validity dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara score item/indikator dengan score konstruknya. Korelasi ini didefinisikan sebagai *loading factor (outer loading)*. Indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2019). Dalam penelitian ini, batas nilai *loading factor* yang ditetapkan adalah nilai *loading factor* di atas 0,5.

Berdasarkan gambar 5.2. terlihat bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai diatas 0,5. Hal ini berarti semua indikator tersebut telah valid dan merupakan refleksi dari masing-masing variabel penelitian ini.

Bersama ini ditampilkan nilai *Outer loading* untuk model kedua pada tabel berikut:

Tabel 5.4. Outer Loading Model Penelitian

	Akuntabilitas (X1)	Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	Kompetensi Pegawai (Z)	Transparansi (X2)
X1.1	0,789			
X1.2	0,829			
X1.3	0,877			
X2.1				0,759
X2.2				0,735
X2.3				0,752
X2.4				0,693
Y1		0,739		
Y2		0,648		
Y3		0,715		
Y4		0,739		
Y5		0,777		

Z1			0,569	
Z2			0,782	
Z3			0,702	
Z4			0,593	
Z5			0,611	
Z6			0,690	

Sumber: Output PLS

Berdasarkan Tabel 5.4. maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator telah memiliki *outer loading* di atas 0,5. Oleh karena itu, indikator yang ditampilkan pada model 2 adalah indikator yang valid dan reliabel sebagai indikator yang merefleksikan variabel penelitian ini.

Convergent validity dari pengujian indikator (*measurement model*) tidak hanya dapat dilihat dari nilai *loading factor* tetapi dapat juga dilihat dari hasil *calculate* terhadap model ke dua berupa hasil *Average Variance Extracted* dan *Composite Reliability*. Berikut ditampilkan tabel *Average Variance Extracted* dan *Composite Reliability*:

Tabel 5.5. Composite Reliability dan AVE

	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Akuntabilitas (X1)	0,871	0,693
Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,846	0,525
Kompetensi Pegawai (Z)	0,822	0,438
Transparansi (X2)	0,825	0,541

Sumber: Output PLS

Berdasarkan tabel 5.5. maka dapat dilihat bahwa nilai composite reability dari seluruh variabel sudah berada diatas 0,7, sementara terdapat 1 nilai AVE yaitu kompetensi pegawai yang memiliki indikator dibawah 0,5. Oleh karena itu, maka

dapat disimpulkan bahwa indikator dari masing-masing variabel telah reliabel dan valid merefleksikan variabelnya masing-masing.

5.2.2. Hasil Pengujian Structural Model (*Inner Model*)

Tahapan pengujian structural model (*inner model*) dengan memperhatikan nilai *R-square* yang merupakan hasil uji *goodness-fit* model. Nilai *R-square* dapat dilihat di dalam tabel *R-square* dari hasil *running calculate* model. Berikut tabel R Square dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.6. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,830	0,828
Kompetensi Pegawai (Z)	0,644	0,640

Sumber: Output PLS

Nilai R-Square yang telah diketahui dari masing-masing variabel maka dilakukan perhitungan dan formulasi untuk menentukan nilai predictive-relevance sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,830) (1 - 0,644)$$

$$Q^2 = 1 - (0,170) * (0,356)$$

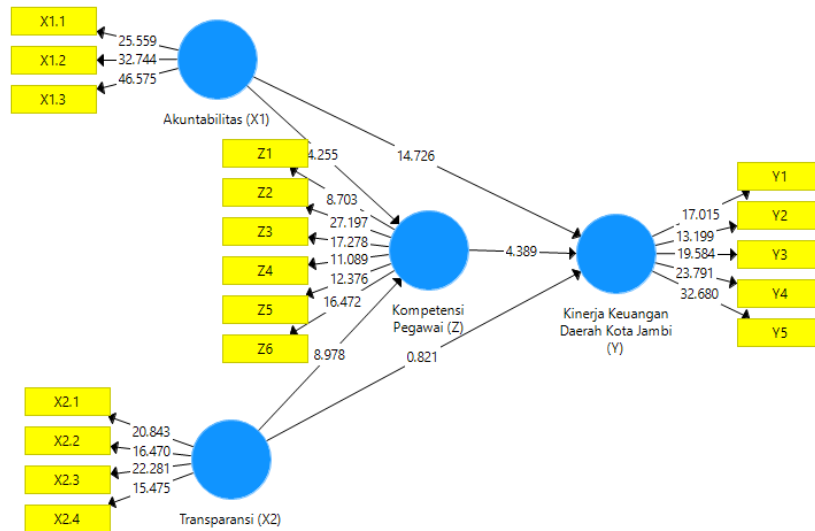
$$Q^2 = 1 - 0,06052$$

$$Q^2 = 0,93948$$

Pada perhitungan nilai nilai relevansi prediktif yang diperoleh adalah sekitar 93,948%, menunjukkan seberapa besar variasi data yang dapat dijelaskan oleh model ini. Persentase yang tidak dijelaskan, yaitu sekitar 6,052%, disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model atau kesalahan pengukuran

5.2.3. Hasil Pengujian Hipotesis (Variabel)

Selanjutnya akan melakukan pengujian bootstrapping terhadap model penelitian untuk menemukan hasil pengujian hipotesis dan hasilnya ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 5.3. Uji Bootstrapping

Hasil pengujian antar variabel atau hipotesis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil *running bootstrapping*. Pada hasil *running bootstrapping* juga memunculkan *tabel result for outer loadings*. Berikut hasil path coefficient dari model penelitian ini:

Tabel 5.7 Tabel Result for Outer Loading

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akuntabilitas (X1) -> Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,678	0,677	0,046	14,726	0,000
Akuntabilitas (X1) -> Kompetensi Pegawai (Z)	0,302	0,297	0,071	4,255	0,000
Kompetensi Pegawai (Z) -> Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,249	0,249	0,057	4,389	0,000

Transparansi (X2) -> Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,051	0,052	0,062	0,821	0,412
Transparansi (X2) -> Kompetensi Pegawai (Z)	0,558	0,567	0,062	8,978	0,000

Sumber: Output PLS

Berikut ditampilkan pula uji tidak langsung:

Tabel 5.8. Spesific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Akuntabilitas (X1) -> Kompetensi Pegawai (Z) -> Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,075	0,074	0,024	3,155	0,002
Transparansi (X2) -> Kompetensi Pegawai (Z) -> Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi (Y)	0,139	0,142	0,038	3,677	0,000

Sumber: Output PLS

Berdasarkan gambar 5.4 pengaruh antar variabel dan tingkat signifikansi masing-masing dapat dilihat melalui kolom *original sample estimate* dan kolom *t statistics*. Nilai *t-stat* yang berada diatas nilai 1,96 menunjukkan pengaruh yang signifikan dari masing-masing hipotesis Ghazali (2019). Hasil pengujian hipotesis dengan berdasarkan gambar 5.3. sebagai berikut:

5.2.3.1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi”. Pengujian hipotesis pertama tersebut menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,678 (positif), nilai *t-stat* sebesar 14,726 (lebih besar dari 1,96) serta p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Hasil t-statistik ini menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan **terdapat** cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis

pertama. Sehingga memiliki arti bahwa Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi.

5.2.3.2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua penelitian ini adalah "Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai." Pengujian hipotesis kedua ini menghasilkan nilai koefisien jalur sebesar 0,302 (positif), nilai t-stat sebesar 4,255 (lebih besar dari 1,96) serta p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Hasil t-statistik menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi pegawai. Dengan demikian, terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis kedua ini. Hal ini mengindikasikan bahwa Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pegawai.

5.2.3.3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah "Transparansi berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi." Untuk hipotesis keempat, nilai koefisien jalur adalah 0,051 (positif), dengan nilai t-stat sebesar 0,821 (lebih kecil dari 1,96) dan p-value sebesar 0,412 (lebih besar dari 5%). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari transparansi terhadap Kinerja Keuangan Daerah. Oleh karena itu, tidak ada bukti empiris yang cukup untuk menerima hipotesis keempat. Ini mengindikasikan bahwa transparansi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi.

5.2.3.4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat penelitian ini adalah "Transparansi berpengaruh positif terhadap kompetensi pegawai." Pada hipotesis kelima, analisis menunjukkan nilai

koefisien jalur sebesar 0,558 (positif), nilai t-stat sebesar 8,978 (lebih besar dari 1,96) serta p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari transparansi terhadap kompetensi pegawai. Dengan demikian, terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis kelima, yang berarti transparansi berpengaruh positif dan signifikan kompetensi pegawai.

5.2.3.5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima penelitian ini adalah "Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi". Dalam pengujian hipotesis ketiga, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,249 (positif), nilai t-stat sebesar 4,389 (lebih besar dari 1,96), dan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah. Berdasarkan hasil tersebut, ada bukti empiris yang kuat untuk menerima hipotesis ketiga, yang berarti kompetensi pegawai memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi.

5.2.3.6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis keenam penelitian ini adalah "Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi yang dimediasi oleh kompetensi pegawai". Dalam pengujian mediasi ini, nilai koefisien jalur dari Akuntabilitas ke Kinerja Keuangan Daerah melalui Kompetensi Pegawai adalah 0,075 (positif), dengan nilai t-stat sebesar 3,155 (lebih besar dari 1,96) dan p-value sebesar 0,002 (lebih kecil dari 5%). Ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara signifikan memediasi pengaruh

akuntabilitas terhadap Kinerja Keuangan Daerah. Hasil ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa melalui peningkatan kompetensi pegawai, akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi.

5.2.3.7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis keenam penelitian ini adalah “Transparansi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi yang dimediasi oleh kompetensi pegawai”. Nilai koefisien jalur dari Transparansi ke Kinerja Keuangan Daerah melalui Kompetensi Pegawai adalah 0,139 (positif), dengan nilai t-stat sebesar 3,677 (lebih besar dari 1,96) dan p-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%). Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara signifikan memediasi pengaruh transparansi terhadap Kinerja Keuangan Daerah. Ini menunjukkan adanya bukti empiris yang cukup untuk menyatakan bahwa transparansi, melalui peningkatan kompetensi pegawai, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi.

5.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil paparan tersebut, maka ditemukan pengaruh variabel penelitian yang dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Jambi

Dari kesimpulan pengujian hipotesis, diketahui bahwa akuntabilitas, yang direfleksikan melalui kesesuaian pelaksanaan dengan standar prosedur (X1.1), sanksi yang ditetapkan (X1.2), dan output serta outcome yang terukur (X1.3), memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi yang digambarkan melalui biaya pelayanan (Y1), penggunaan (Y2), kualitas dan standar pelayanan (Y3), cakupan pelayanan (Y4), dan kepuasan (Y5).

Berdasarkan hasil juga dapat diidentifikasi bahwa dalam variabel Akuntabilitas (X1), indikator 'Output dan outcome yang terukur' (X1.3) memiliki pengaruh paling signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah, menandakan pentingnya hasil yang terukur dalam praktik akuntabilitas. Nilai t-statistik yang tinggi untuk indikator ini menegaskan bahwa adanya hasil kerja yang nyata dan dapat diukur merupakan faktor yang paling kritis dalam meningkatkan Kinerja Keuangan Daerah.

Untuk variabel Kinerja Keuangan Daerah (Y), indikator 'Kepuasan' (Y5) muncul sebagai yang paling responsif terhadap praktik akuntabilitas, dengan nilai t-statistik tertinggi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan adalah aspek terpenting dari Kinerja Keuangan Daerah yang dipengaruhi oleh Akuntabilitas.

Analisis ini menyimpulkan bahwa 'Output dan outcome yang terukur' (X1.3) dari Akuntabilitas memegang peran kunci dalam memproyeksikan peningkatan 'Kepuasan' (Y5) terhadap pelayanan pemerintah daerah. Ketika Akuntabilitas berfokus pada pencapaian hasil yang spesifik dan terukur, hal ini secara langsung meningkatkan persepsi masyarakat terhadap efektivitas dan efisiensi pemerintah, yang tercermin dalam tingkat kepuasan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kewo (2019) di Indonesia, Han dan Hong (2019) di Amerika Serikat. Mereka menyatakan bahwa

akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan suatu instansi.

5.3.2. Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kompetensi Pegawai Kota Jambi

Dari analisis data, diketahui bahwa Akuntabilitas, yang diukur melalui kesesuaian pelaksanaan dengan standar prosedur (X1.1), sanksi yang ditetapkan (X1.2), dan output serta outcome yang terukur (X1.3), memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai yang digambarkan melalui konsep (Z1), strategi (Z2), kesempatan (Z3), personal (Z4), pengalaman (Z5) dan Etika (Z6).

Dalam konteks pengaruh Akuntabilitas terhadap Kompetensi Pegawai, indikator 'Output dan outcome yang terukur' (X1.3) ditemukan sebagai faktor dengan pengaruh tertinggi dalam Akuntabilitas. Dengan nilai t-statistik yang signifikan, ini menandakan bahwa kemampuan untuk menghasilkan dan mengukur output dan outcome merupakan unsur kunci dari Akuntabilitas yang berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai.

Dari sisi Kompetensi Pegawai, 'Kesempatan' (Z3) menjadi indikator dengan pengaruh tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan profesional adalah aspek yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi pegawai sebagai hasil dari Akuntabilitas yang ditingkatkan.

Analisis data menunjukkan hubungan yang signifikan antara 'Output dan outcome yang terukur' (X1.3) dalam praktik Akuntabilitas dan 'Kesempatan' (Z3) dalam peningkatan Kompetensi Pegawai. Dengan kata lain, fokus pada hasil yang terukur dari Akuntabilitas memotivasi pegawai untuk memanfaatkan kesempatan

yang ada untuk meningkatkan kompetensi mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai cenderung merespons positif terhadap lingkungan kerja yang mendorong transparansi hasil dan menawarkan ruang untuk pengembangan pribadi dan profesional.

. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dhani dan Munari (2023). Mereka menyatakan bahwa Akuntabilitas yang dilakukan oleh HR pada BPKAD setempat dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai yang berada disana. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ghaneem (2019) yang menyatakan bahwa akuntabilitas mampu meningkatkan kompetensi moral pegawai

5.3.3. Pengaruh Transparansi terhadap Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Jambi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa transparansi yang direfleksikan oleh sistem keterbukaan (X2.1), fasilitas pertanyaan publik (X2.2), informasi yang memadai (X2.3) dan akses informasi yang memadai (X2.4), tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Daerah yang digambarkan melalui biaya pelayanan (Y1), penggunaan (Y2), kualitas dan standar pelayanan (Y3), cakupan pelayanan (Y4), dan kepuasan (Y5).

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan transparansi tidak mampu meningkatkan kinerja keuangan daerah Kota Jambi. Diperlukan langkah komprehensif yang mencakup hal lainnya untuk mencapai peningkatan keuangan daerah.

Disisi lain, penelitian ini mengungkap bahwa transparansi, yang tercermin melalui indikator seperti sistem keterbukaan, fasilitas pertanyaan publik, informasi yang memadai, dan akses informasi, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan daerah di Kota Jambi, sebuah temuan yang menantang asumsi umum mengenai efektivitas transparansi dalam peningkatan tata kelola.

Jika dikaitkan, maka indikator paling lemah dalam transparansi, yaitu akses informasi yang memadai (X2.4), dengan aspek kinerja keuangan daerah yang terfokus pada penggunaan (Y2), terdapat sebuah pola yang menarik namun kompleks dalam konteks pengelolaan keuangan daerah Kota Jambi. Meskipun secara intuitif, transparansi melalui akses informasi yang memadai seharusnya memberikan dasar bagi peningkatan kinerja keuangan dengan memperbaiki penggunaan sumber daya, realitas yang ditemukan menunjukkan sebaliknya.

Faktor utama yang tampaknya mempengaruhi fenomena ini adalah keterbatasan dalam kualitas dan kapasitas penyerapan informasi oleh stakeholder. Akses informasi yang memadai tidak otomatis menghasilkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien jika informasi tersebut tidak diproses dan dimanfaatkan dengan benar. Dalam konteks Kota Jambi, ini menunjukkan bahwa meskipun informasi keuangan mungkin tersedia, tidak semua stakeholder memiliki keahlian atau pemahaman yang cukup untuk menginterpretasi data tersebut secara efektif dan menerapkannya dalam pengambilan keputusan yang berkontribusi pada pengelolaan keuangan yang lebih baik.

Selain itu, budaya organisasi dalam instansi pemerintah yang resisten terhadap perubahan dapat memperumit pemanfaatan informasi yang tersedia secara maksimal. Resistensi ini mungkin berakar dari kebiasaan lama atau ketidakpercayaan terhadap data baru, sehingga meskipun akses informasi ditingkatkan, praktik pengelolaan keuangan tidak mengalami perubahan signifikan. Dengan demikian, akses informasi yang memadai menjadi indikator transparansi yang lemah dalam mempengaruhi kinerja keuangan daerah, khususnya dalam konteks penggunaan sumber daya.

Ringkasnya, temuan ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam transparansi melalui akses informasi yang memadai saja tidak cukup untuk menghasilkan peningkatan dalam kinerja keuangan daerah. Perlunya pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi, yang tidak hanya meningkatkan ketersediaan informasi tetapi juga memperhatikan peningkatan kapasitas penyerapan informasi oleh stakeholder dan mengatasi budaya organisasi yang resisten terhadap perubahan, menjadi sangat krusial dalam upaya untuk memperbaiki penggunaan sumber daya dan kinerja keuangan daerah secara keseluruhan.

Penelitian ini bertolak belakang dari studi sebelumnya seperti oleh Kosack (2022) dan Novatiani (2020), yang menemukan pengaruh positif transparansi terhadap kinerja pemerintah. Hal ini menggarisbawahi kompleksitas dalam hubungan antara transparansi dan kinerja keuangan di Bakeuda Kota Jambi, menunjukkan bahwa peningkatan transparansi saja mungkin tidak cukup tanpa dukungan kapasitas penyerapan informasi yang efektif dan perubahan budaya organisasi yang responsif.

5.3.4. Pengaruh Transparansi Terhadap Kompetensi Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa transparansi yang direfleksikan oleh sistem keterbukaan (X2.1), fasilitas pertanyaan publik (X2.2), informasi yang memadai (X2.3) dan akses informasi yang memadai (X2.4) berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi pegawai yang digambarkan melalui konsep (Z1), strategi (Z2) , kesempatan (Z3), personal (Z4), pengalaman (Z5) dan Etika (Z6)

Dalam menganalisis pengaruh Transparansi terhadap Kompetensi Pegawai, indikator 'Informasi yang memadai' (X2.3) sebagai indikator transparansi dengan pengaruh paling tinggi. Ini menandakan bahwa ketersediaan informasi yang jelas, lengkap, dan mudah diakses oleh pegawai memainkan peran penting dalam peningkatan kompetensi mereka. Ketika pegawai diberikan informasi yang memadai mengenai kebijakan, tujuan, dan hasil yang diharapkan dari pekerjaan mereka, mereka menjadi lebih berdaya untuk melakukan inovasi, memperbaiki proses kerja, dan mengambil keputusan yang lebih tepat.

Dari sisi kompetensi pegawai, 'Kesempatan' (Z3) diidentifikasi sebagai faktor dengan pengaruh paling tinggi terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa transparansi dalam organisasi menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan pengembangan profesional pegawai. Kesempatan untuk belajar dan berkembang yang diberikan kepada pegawai, sejalan dengan transparansi informasi, memfasilitasi peningkatan kompetensi mereka.

Hubungan antara 'Informasi yang memadai' (X2.3) dalam Transparansi dengan 'Kesempatan' (Z3) dalam Kompetensi Pegawai mengindikasikan bahwa

lingkungan kerja yang transparan berkontribusi langsung terhadap penciptaan dan pemanfaatan kesempatan pengembangan bagi pegawai. Ini mencerminkan bahwa transparansi tidak hanya penting untuk akuntabilitas dan kepercayaan publik tetapi juga esensial untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan kapasitas mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pramudyawardhani dan Munari (2023) pada BPKAD Surabaya. Mereka menyatakan bahwa transparansi mampu meningkatkan kinerja pegawai BPKAD yang ada di Surabaya.

5.3.5. Pengaruh Kompetensi Pegawai Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pegawai yang digambarkan melalui konsep (Z1), strategi (Z2), kesempatan (Z3), personal (Z4), pengalaman (Z5) dan Etika (Z6) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi yang digambarkan melalui biaya pelayanan (Y1), penggunaan (Y2), kualitas dan standar pelayanan (Y3), cakupan pelayanan (Y4), dan kepuasan (Y5).

Kompetensi pegawai, khususnya melalui 'Kesempatan' (Z3) sebagai indikator dengan pengaruh tertinggi, memainkan peran krusial dalam meningkatkan Kinerja Keuangan Daerah. Kesempatan untuk pengembangan diri dan profesional yang diberikan kepada pegawai tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tetapi juga motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang kompeten dan termotivasi cenderung lebih efisien, inovatif, dan efektif dalam

pengelolaan sumber daya, yang semuanya adalah faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Keuangan Daerah.

Dalam konteks Kinerja Keuangan Daerah (Y), 'Kepuasan' (Y5) sebagai indikator yang paling sensitif terhadap perubahan dan peningkatan dalam kompetensi pegawai, menunjukkan bahwa peningkatan dalam kualitas layanan dan efisiensi operasional yang dimediasi oleh kompetensi pegawai secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap layanan pemerintah.

Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan pegawai adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan Kinerja Keuangan Daerah. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai tidak hanya penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi internal tetapi juga untuk memperkuat kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardianto dan Hermanto (2019). Mereka menyatakan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan daerah. Hal ini disebabkan pegawai yang berkompeten mampu meningkatkan kinerja keuangan daerah karena kepuasan masyarakat sebagai indikatornya.

5.3.6. Pengaruh Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Jambi Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Pegawai

Dari kesimpulan pengujian hipotesis, diketahui bahwa akuntabilitas, yang direfleksikan melalui kesesuaian pelaksanaan dengan standar prosedur (X1.1), sanksi yang ditetapkan (X1.2), dan output serta outcome yang terukur (X1.3), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi yang digambarkan melalui biaya pelayanan (Y1), penggunaan (Y2), kualitas dan standar pelayanan (Y3), cakupan pelayanan (Y4), dan kepuasan (Y5) yang dimediasi oleh kompetensi pegawai yang digambarkan melalui konsep (Z1), strategi (Z2), kesempatan (Z3), personal (Z4), pengalaman (Z5) dan Etika (Z6).

Hipotesis ini mengeksplorasi hubungan triadik antara Akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Jambi. Dalam konteks ini, 'Output dan outcome yang terukur' (X1.3) sebagai indikator utama Akuntabilitas, 'Kesempatan' (Z3) sebagai faktor kunci dalam Kompetensi Pegawai, dan 'Kepuasan' (Y5) sebagai manifestasi utama dari Kinerja Keuangan Daerah, semuanya terhubung dalam sebuah proses yang saling mempengaruhi.

Akuntabilitas tidak hanya berfungsi sebagai pilar dasar untuk pengelolaan keuangan yang baik tetapi juga sebagai katalisator untuk pembangunan kapasitas internal. Dengan menetapkan standar yang jelas untuk output dan outcome yang terukur, organisasi memberikan landasan yang kokoh bagi pegawai untuk memahami ekspektasi dari mereka. Ini menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa bahwa

ada nilai nyata dan pengakuan terhadap kontribusi mereka. Sebagai respons, mereka termotivasi untuk memanfaatkan setiap 'Kesempatan' yang diberikan untuk pengembangan diri, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka.

Kompetensi pegawai yang lebih tinggi, sebagai hasil dari lingkungan yang dibangun atas dasar akuntabilitas, membawa inovasi dan efisiensi operasional yang lebih besar ke dalam proses kerja. Pegawai yang lebih kompeten mampu mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan praktik pengelolaan keuangan, dari penganggaran hingga pelaporan, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Keuangan Daerah.

Kinerja Keuangan Daerah yang lebih baik, ditandai dengan 'Kepuasan' masyarakat yang lebih tinggi, adalah hasil alami dari proses ini. Ketika masyarakat melihat bahwa dana publik dikelola dengan cara yang bertanggung jawab, transparan, dan efektif, kepercayaan mereka terhadap pemerintah daerah meningkat. Ini tidak hanya meningkatkan legitimasi pemerintah tetapi juga mendukung pembangunan sosial ekonomi yang lebih luas.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2023) dan Kewo (2019). Mereka menyatakan bahwa akuntabilitas mampu meningkatkan kinerja keuangan yang dimediasi oleh kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas, Kompetensi Pegawai, dan Kinerja Keuangan Daerah adalah elemen yang saling terkait dan saling menguatkan dalam menciptakan pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang efektif.

5.3.7. Pengaruh Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Kota Jambi yang dimediasi oleh kompetensi pegawai

Dari kesimpulan pengujian hipotesis, diketahui bahwa transparansi yang direfleksikan oleh sistem keterbukaan (X2.1), fasilitas pertanyaan publik (X2.2), informasi yang memadai (X2.3) dan akses informasi yang memadai (X2.4) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan Daerah Kota Jambi yang digambarkan melalui biaya pelayanan (Y1), penggunaan (Y2), kualitas dan standar pelayanan (Y3), cakupan pelayanan (Y4), dan kepuasan (Y5) yang dimediasi oleh kompetensi pegawai yang digambarkan melalui konsep (Z1), strategi (Z2), kesempatan (Z3), personal (Z4), pengalaman (Z5) dan Etika (Z6)

Dalam menganalisis pengaruh transparansi pengelolaan keuangan daerah terhadap Kinerja Keuangan Daerah pemerintah Kota Jambi yang dimediasi oleh kompetensi pegawai, transparansi khususnya melalui 'Informasi yang memadai' (X2.3) sebagai indikator transparansi yang paling signifikan, bertindak sebagai fondasi untuk membangun kepercayaan dan kejelasan dalam operasi pemerintahan. Transparansi ini tidak hanya memperkuat akuntabilitas dan memperjelas tanggung jawab tetapi juga memberikan landasan bagi pegawai untuk memahami dengan lebih baik konteks dan tujuan dari pekerjaan mereka.

Fokus pada 'Kesempatan' (Z3) sebagai aspek kunci dalam kompetensi pegawai, transparansi memfasilitasi lingkungan kerja di mana pegawai merasa lebih dihargai dan dipercaya, mendorong mereka untuk meningkatkan kompetensi dan mengambil inisiatif lebih lanjut dalam pekerjaan mereka. Transparansi ini memungkinkan

pegawai untuk mengakses informasi yang mereka butuhkan untuk pengembangan diri dan untuk membuat keputusan yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kolektif mereka.

Ketika kompetensi pegawai meningkat sebagai hasil dari lingkungan kerja yang transparan, dampaknya terhadap Kinerja Keuangan Daerah menjadi signifikan. Pegawai yang lebih kompeten dan well-informed cenderung mengimplementasikan praktik pengelolaan keuangan yang lebih baik, memastikan efisiensi penggunaan sumber daya, dan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat. Hal ini tidak hanya mengoptimalkan alokasi dan penggunaan dana publik tetapi juga meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah, yang tercermin dalam peningkatan Kinerja Keuangan Daerah.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti (2023), Wardiana & Hermanto (2019) dan Kewo (2019). Mereka menyatakan bahwa kompetensi pegawai mampu memediasi pengaruh transparansi terhadap kinerja keuangan daerah. Sehingga antara transparansi, kompetensi pegawai dan kinerja keuangan daerah memiliki hubungan yang berkaitan.