

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Digitalisasi global saat ini tengah berlangsung secara masif dan membawa dampak signifikan di berbagai sektor kehidupan. Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia turut merasakan gelombang perubahan ini. Salah satu indikator yang mencolok adalah meningkatnya jumlah program berbasis pendidikan dan hiburan yang tersedia melalui Internet, mencerminkan pergeseran ke arah pemanfaatan teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari (Purbo, 2020).

Namun, di balik perkembangan tersebut, terdapat tantangan besar yang harus dihadapi, yaitu kompleksitas dari sistem informasi yang dibangun. Pembuatan dan pengelolaan sistem informasi tidaklah sederhana, karena melibatkan berbagai komponen teknologi yang saling terintegrasi dan terus berkembang (Laudon, K. C., & Laudon, 2021). Perangkat keras (hardware) dan perangkat lunak (software) senantiasa mengalami pembaruan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang juga semakin luas dan dinamis (Jogiyanto, 2019). Oleh karena itu, adaptasi terhadap perkembangan teknologi menjadi kebutuhan mutlak, baik di tingkat individu maupun organisasi.

Dalam konteks Pemerintahan Daerah, penerapan SIPD menjadi semakin krusial mengingat tantangan dalam pengelolaan laporan keuangan aktual dan akurat. Dengan manajemen yang efisien dan optimal, sektor keuangan maupun non-keuangan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan kepada publik sebagai pemangku kepentingan (Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2020). Penerapan sistem informasi pemerintah daerah (SIPD) diharapkan dapat mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Di era digital saat ini, pemerintah diharuskan untuk mengelola sumber daya secara transparan dan akuntabel sehingga menyusun laporan keuangan yang berkualitas (Sari, N. W., and Prasetyo, 2021).

Dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel, Pemerintah Kota Jambi terus mendorong pemanfaatan teknologi informasi, seperti penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD). Namun, keberhasilan implementasi sistem digital tidak hanya bergantung pada infrastruktur dan perangkat lunak, tetapi juga sangat ditentukan oleh kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalankan sistem tersebut (Mardiasmo, 2018). Hingga kini, kualitas SDM di lingkungan Pemerintah Kota Jambi masih menjadi salah satu tantangan utama yang berdampak langsung pada kinerja pemerintahan.

Menurut Mahsun, (2012) kualitas SDM di sektor publik sangat menentukan kinerja organisasi karena SDM merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan kebijakan, pengelolaan informasi, dan pertanggungjawaban anggaran. SDM yang tidak sesuai kompetensinya akan berdampak pada lemahnya pengambilan keputusan, ketidaktepatan perencanaan, dan lambannya realisasi program.

Kinerja adalah istilah yang merujuk pada penilaian atau evaluasi tingkat prestasi, hasil, atau pencapaian dalam suatu aktivitas, pekerjaan, organisasi, atau sistem tertentu (Silalahi, S.D.B, and Tiswiyanti, W, 2023).

Tabel 1.1

Indikator Kualitas SDM yang Rendah

Aspek	Indikator	Kriteria SDM Rendah	Sumber
Pendidikan dan Sertifikasi	Pendidikan tidak sesuai tupoksi	ASN menjabat posisi teknis tanpa latar belakang pendidikan relevan	Permenpan RB No. 38 Tahun 2017
	Tidak memiliki sertifikasi kompetensi	Tidak mengikuti pelatihan teknis (SIPD, SIMDA, SPIP)	BPKP (2022), Modul Pelatihan SPIP
Pelatihan dan Pengembangan	Partisipasi pelatihan rendah	Minim pelatihan teknis/manajerial	LAN RI (2021), Indeks Profesionalitas ASN
	Tidak ada rencana pengembangan	Tidak ada diklat berkelanjutan	PP No. 11 Tahun 2017
Penguasaan Teknologi	Lemah dalam SIPD/SIMDA	Banyak kesalahan input, tidak bisa operasikan sistem	Fitriani (2024), Jurnal Akuntansi Daerah
	Tidak pernah ikut pelatihan aplikasi sistem	Tidak mampu pakai aplikasi pelaporan	BPKP, Evaluasi SPIP 2023
Kinerja dan Produktivitas	Pelaporan tidak tepat waktu	Laporan sering telat atau tidak lengkap	LHP BPK (berbagai tahun)
	Nilai SKP rendah	Tidak mencapai target kinerja individu	Perka BKN No. 1 Tahun 2013

Aspek	Indikator	Kriteria SDM Rendah	Sumber
Disiplin dan Integritas	Pelanggaran disiplin tinggi	Banyak ASN terlambat, bolos, melanggar aturan	PP No. 94 Tahun 2021
	Banyak pengaduan publik	ASN tidak layani sesuai SOP	Ombudsman RI, Laporan Tahunan
Audit atau Evaluasi	Temuan audit administratif	Kesalahan input atau pelanggaran aturan keuangan	LHP BPK RI
	Pengendalian internal lemah	Tidak memahami SPIP dan SOP	BPKP (2023), Evaluasi SPIP Nasional

Sumber: diolah oleh penulis, (2025)

Sumber daya manusia (SDM) dapat dikategorikan sebagai SDM yang terampil dan andal sesuai bidangnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Jambi perlu memenuhi sejumlah tolak ukur kompetensi. Pertama, kesesuaian kompetensi dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) menjadi dasar utama, di mana ASN dituntut memiliki latar belakang pendidikan serta pelatihan yang relevan dengan bidang kerjanya (Kementerian PANRB, 2020). Kedua, penguasaan terhadap teknologi dan sistem informasi seperti SIPD, aplikasi perencanaan, dan sistem pelaporan menjadi keharusan dalam mendukung profesionalisme di era digital. Ketiga, ASN yang memiliki sertifikasi profesi atau pelatihan teknis, seperti dalam penggunaan SIPD, SIMDA, atau SPIP, dinilai lebih siap dalam menghadapi tuntutan kerja modern yang semakin kompleks (LAN RI, 2021). Keempat, kemampuan manajerial dan analitis juga menjadi indikator penting, mengingat ASN dituntut untuk mampu merancang program kerja, membaca dan menginterpretasi data, serta mengambil keputusan berbasis analisis yang mendalam. Terakhir, produktivitas dan kedisiplinan mencerminkan integritas kerja ASN, yang ditunjukkan melalui ketepatan waktu dalam pelaporan, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi ASN secara menyeluruh menjadi faktor krusial dalam mendukung tercapainya kualitas layanan publik dan laporan keuangan yang akuntabel.

Tabel 1.2**Indeks Profesionalitas ASN Kota Jambi**

No	OPD/Instansi	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai PIP	Kategori
1	Sekretariat Daerah Kota Jambi	13.00	16.00	25.00	5.00	59.00	Sangat Rendah
2	Sekretariat DPRD Kota Jambi	12.57	19.57	20.12	4.02	76.18	Sedang
3	Inspektorat Kota Jambi	15.06	32.11	25.00	5.00	77.37	Sedang
4	Satpol PP Kota Jambi	11.47	25.74	25.49	4.84	67.53	Rendah
5	RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi	13.27	25.24	25.10	5.00	68.61	Rendah
6	RSUD H. Abdurrahman Sayoeti Kota Jambi	13.50	27.54	25.00	5.00	71.04	Sedang
7	Bappeda Kota Jambi	14.99	28.33	25.67	4.89	73.88	Tinggi
8	BKPSDMD Kota Jambi	14.78	22.83	25.67	4.89	68.17	Rendah
9	BPKAD Kota Jambi	14.60	24.10	25.00	5.00	68.11	Rendah
10	Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah	13.32	12.98	25.00	5.00	56.61	Sangat Rendah
11	Badan Kesbangpol	13.40	20.00	25.00	5.00	63.40	Rendah
12	Dinas Pendidikan	14.94	28.06	25.37	4.92	73.29	Sedang
13	Dinas Kesehatan	19.03	23.45	25.00	5.00	72.48	Sedang
14	Dinas PUPR	12.60	16.18	25.00	5.00	58.78	Sangat Rendah
15	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman	13.30	21.15	25.73	5.00	65.25	Rendah
16	Dinas Sosial	14.29	22.64	25.00	5.00	66.93	Rendah
17	Dinas PPKB	13.82	35.15	27.06	5.00	81.03	Tinggi
18	Dinas PM-PA	15.67	12.83	25.00	5.00	58.50	Sangat Rendah
19	Dinas Lingkungan Hidup	12.08	18.59	25.00	5.00	60.73	Rendah
20	Dinas Dukcapil	11.73	14.71	25.00	5.00	56.44	Sangat Rendah
21	Dinas Perhubungan	9.55	8.97	24.80	4.95	48.26	Sangat Rendah
22	Dinas Kominfo	11.97	22.65	25.00	5.00	64.62	Rendah
23	Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM	15.00	23.40	26.00	5.00	69.47	Rendah
24	DPMPTSP	10.00	21.25	25.00	5.00	61.25	Rendah
25	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	13.66	21.65	25.00	5.00	66.74	Rendah
26	Dinas Pemuda dan Olahraga	13.66	11.66	25.00	5.00	55.33	Sangat Rendah
27	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	13.60	22.00	25.00	5.00	65.60	Rendah

No	OPD/Instansi	Kualifikasi	Kompetensi	Kinerja	Disiplin	Nilai PIP	Kategori
28	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	10.33	15.30	25.00	5.00	55.64	Sangat Rendah
29	Dinas Damkar dan Penyelamatan	10.55	39.95	25.00	5.00	80.08	Tinggi
30	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	13.79	18.26	25.00	5.00	62.05	Rendah
31	Kecamatan Jambi Selatan	11.73	15.03	25.00	5.00	56.76	Sangat Rendah
32	Kecamatan Telanaipura	12.00	17.33	25.00	5.00	59.33	Sangat Rendah
33	Kecamatan Kota Baru	12.13	13.95	25.00	4.91	61.28	Rendah
34	Kecamatan Jelutung	10.55	8.73	25.00	4.88	55.17	Sangat Rendah
35	Kecamatan Pasar	13.00	14.00	25.00	4.88	65.79	Rendah
36	Kecamatan Danau Teluk	10.66	9.00	25.00	5.00	49.66	Sangat Rendah
37	Kecamatan Pelayangan	12.00	9.58	25.00	5.00	51.58	Sangat Rendah
38	Kecamatan Alam Barajo	12.95	17.75	25.00	4.91	60.61	Rendah
39	Kecamatan Danau Sipin	11.67	14.05	25.00	5.00	55.72	Sangat Rendah
40	Kecamatan Paal Merah	13.66	17.04	25.00	5.00	58.67	Sangat Rendah
41	Kecamatan Jambi Timur	11.67	10.77	24.15	4.91	51.50	Sangat Rendah
Rata-rata		13.42	20.56	25.24	4.99	64.21	Rendah

Sumber: LKIP Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi Tahun 2022 (diolah,2025)

Pada tabel 1.2 data penilaian Indeks Profesionalitas ASN (PIP) dari 41 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kota Jambi, rata-rata nilai PIP tercatat sebesar 64,21 dengan kategori “Rendah.” Nilai ini mencerminkan masih lemahnya kualifikasi dan kompetensi ASN dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, khususnya dalam pengelolaan keuangan daerah. Aspek kualifikasi (rata-rata 13,42 dari 25) dan kompetensi (rata-rata 20,56 dari 40) menunjukkan bahwa banyak ASN belum memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai atau belum mengikuti pelatihan teknis yang dibutuhkan seperti SIPD, SIMDA, dan SPIP. Sementara itu, meskipun aspek kinerja dan disiplin ASN relatif tinggi, hal ini belum mampu mengkompensasi kekurangan dalam kapasitas teknis. Beberapa OPD bahkan masuk dalam kategori “Sangat Rendah,” seperti Dinas Perhubungan, Kecamatan Danau Teluk, dan Dinas PUPR, yang nilai

PIP-nya berada di bawah angka 60. Temuan ini mengindikasikan bahwa rendahnya kualitas SDM dapat menjadi salah satu penyebab utama belum optimalnya kualitas laporan keuangan di Pemerintah Kota Jambi. Oleh karena itu, penelitian ini memandang penting untuk mengevaluasi lebih dalam pengaruh kualitas SDM terhadap karakteristik kualitatif laporan keuangan, guna memberikan masukan perbaikan dalam tata kelola keuangan daerah.

Dengan masih rendahnya proporsi ASN yang memenuhi indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM di Pemerintah Kota Jambi saat ini tergolong belum optimal, dan membutuhkan upaya sistematis berupa pelatihan berkelanjutan, penguatan manajemen talenta, serta evaluasi kinerja berbasis kompetensi (LAN RI, 2021). Meskipun pemerintah daerah telah berupaya menerapkan sistem informasi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) melalui program pelatihan dan pengembangan, peningkatan keterampilan, masih terdapat tantangan dalam mencapai kualitas laporan keuangan yang diharapkan. Salah satu isu utama adalah adanya berbagai kelemahan dalam tata kelola pemerintahan, seperti yang sering ditunjukkan dalam hasil audit BPK. Ketidakpuasan terhadap kualitas laporan keuangan dapat berdampak negatif pada kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan akuntabilitas publik. Sistem yang disebut pengendalian internal bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi mencapai tujuannya dalam hal efisiensi operasional, ketepatan Laporan keuangan serta kepatuhan terhadap regulasi (COSO, 2013).

Tabel 1.3

Penilaian Revolusi Mental dan Pembangunan Kebudayaan serta Pembangunan Daerah Prioritas Nasional di Tingkat Federal, Negara Bagian, dan Provinsi (Nilai dalam Rp Juta)

URAIAN	Pemerintah Pusat		Pemerintah Daerah		BUMD		Total	
	Permasalahan	Nilai	Permasalahan	Nilai	Permasalahan	Nilai	Permasalahan	Nilai
A. Kelemahan SPI	26	-	141	-	362	-	529	-
*Kelemahan SPI	26	-	141	-	362	-	529	-
B. Ketidapatuhan	24	2.324,71	148	74.161,84	229	1.157.565,53	401	1.234.052,08
*Ketidapatuhan yang dapat mengakibatkan:								
*Kerugian	6	2.140,91	78	34.235,93	48	292.062,89	132	328.439,73
*Potensi Kerugian	2	-	9	1.586,82	78	710.120,18	89	711.707,00
*Kekurangan Penerimaan	1	183,8	28	38.339,09	26	155.382,46	55	193.905,35
Sub Total	9	2.324,71	115	74.161,84	152	1.157.565,53	276	1.234.052,08
*Penyimpangan administrasi	15	-	33	-	77	-	125	-
C. Temuan 3E	172	17.223,88	1.458	13.791,40	11	209.548,92	1.641	240.564,20
*Ketidakhematan	4	11.223,88	10	1.684,32	9	209.548,92	23	222.457,12
*Ketidakefisienan	-	-	-	-	-	-	-	-
*Ketidakefektifan	168	6.000,00	1.448	12.107,08	2	-	1.618	18.107,08
Total (A+B+C)	222	19.548,59	1.747	87.953,24	602	1.367.114,45	2.571	1.474.616,28
Nilai penyerahan aset dan/atau penyetoran uang ke kas negara/daerah/perusahaan	930,89		5.407,48		13.132,08		19.470,45	
Jumlah Temuan	183		1.436		376		1.995	
Jumlah Rekomendasi	453		4.115		990		5.558	
Jumlah LHP	19		144		27		190	

Sumber: Ihtisar Hasil Pemeriksaan Semester II BPK atas Pemeriksaan Prioritas Nasional Tahun 2023 (diolah, 2025)

Pada data Tabel 1.3, ditemukan sebanyak 141 permasalahan terkait kelemahan Sistem Pengendalian Internal (SPI) di lingkungan pemerintah daerah, yang menunjukkan bahwa mekanisme pengendalian internal belum berjalan secara optimal (Wahidmurni, 2023). Kelemahan ini mencerminkan adanya kegagalan dalam desain maupun implementasi SPI yang efektif, sehingga membuat pemerintah daerah rentan terhadap penyimpangan administratif, kebocoran anggaran, dan ketidaksesuaian dengan regulasi yang berlaku. Selain itu, ketidakefektifan pengawasan internal, khususnya oleh lembaga seperti Inspektorat

Daerah, mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan belum mampu mendeteksi maupun mencegah risiko secara dini. Kondisi ini berdampak langsung pada rendahnya tingkat akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan sumber daya, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil audit yang mengungkapkan total ketidakpatuhan senilai Rp74,161 miliar hanya pada lingkup pemerintah daerah. Dampak kelemahan SPI juga terlihat pada aspek operasional dan keuangan, dengan ditemukannya indikasi ketidakhematan sebesar Rp1,684 miliar dan ketidakefektifan pelaksanaan program sebesar Rp12,107 miliar.

Studi sebelumnya melihat bagaimana penerapan SIPD berdampak pada pengelolaan keuangan daerah dan kualitas LKP. Penelitian ini dilakukan oleh Fitriani (2024) menemukan bahwa kualitas LKPD dan pengelolaan keuangan daerah secara langsung dipengaruhi oleh penerapan SIPD. Selain itu, temuan studi ini menunjukkan bahwa LKPD yang difasilitasi pengelolaan keuangan daerah dipengaruhi secara tidak langsung oleh penerapan SIPD.

Sistem informasi akuntansi, kapabilitas sumber daya manusia, dan pengendalian internal telah menjadi fokus penelitian sebelumnya terkait pengaruhnya terhadap kualitas laporan keuangan. Penelitian oleh Unun Rizka Fajriati, and Siti Maghfiroh (2024) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berkontribusi terhadap keakuratan laporan keuangan yang disusun oleh pemerintah daerah sedangkan pengendalian internal tidak memiliki dampak signifikan terhadap keakuratan laporan keuangan, namun kualitas sumber daya manusia berperan dalam menentukan tingkat keakuratan tersebut. Sementara itu penelitian oleh Ika Arum Nurisma, Maya Widyana Dewi, (2024) Penerapan sistem akuntansi keuangan daerah, bersama dengan pemanfaatan teknologi dan sistem pengendalian internal, memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pelaporan keuangan. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa kecakapan sumber daya manusia dapat secara efektif memperkuat dampak sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kualitas pelaporan keuangan. Namun, kompetensi sumber daya manusia tidak berperan sebagai faktor moderasi dalam hubungan antara sistem akuntansi keuangan daerah maupun sistem pengendalian internal dengan kualitas laporan keuangan.

Penelitian Tiyas (2024) mengungkapkan bahwa sistem pengendalian intern dapat menjadi mediator dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan melalui kompetensi sumber daya manusia. Namun, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan teknologi informasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap sistem pengendalian intern maupun kualitas laporan keuangan. Sementara itu penelitian oleh Hutasoit, (2024) Kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dipengaruhi oleh efektivitas sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal. Namun, kompetensi sumber daya manusia serta komitmen organisasi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kualitas laporan tersebut. Pendekatan yang sistematis dalam manajemen informasi menjadi faktor kunci dalam memastikan pengendalian yang efektif.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriani, (2024) yaitu terdapat perbedaan signifikan yang menjadikannya lebih komprehensif. Pertama, jika pada penelitian Fitriani, (2024) variabel independen hanya terbatas pada implementasi SIPD, maka dalam penelitian ini ditambahkan dua variabel independen baru, yaitu sumber daya manusia dan pengendalian internal, untuk memberikan gambaran yang lebih luas terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan. Kedua, penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi seperti teknologi informasi, sehingga fokus analisis lebih diarahkan pada hubungan langsung antara variabel independen dan dependen. Ketiga, kualitas laporan keuangan sebagai variabel dependen dibahas secara lebih menyeluruh dalam penelitian ini. Tidak hanya dijadikan sebagai outcome, tetapi juga dianalisis berdasarkan dimensi utama yang mencakup relevansi, kredibilitas, dan keterpahaman, dengan masing-masing diuji melalui hipotesis tersendiri. Terakhir, perbedaan subjek penelitian juga menjadi poin penting. Jika Fitriani, (2024) meneliti pada level Pemerintah Provinsi Jambi, penelitian ini difokuskan pada Pemerintah Kota Jambi. Pemilihan lingkup kota didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan akurasi analisis, mengingat penelitian pada entitas yang lebih besar seringkali menghadapi tantangan kompleksitas data, waktu analisis yang lebih lama, serta potensi kesalahan dalam pengelolaan data. Dengan cakupan yang lebih spesifik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang

lebih tajam dan mendalam terhadap pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas laporan keuangan pemerintah daerah.

Atas penjelasan dari temuan penelitian, pemerintah membutuhkan fondasi yang kuat dalam tata kelola pemerintahan, aparatur administratif, pengawasan yang efektif, dan pelayanan yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan, diperlukan peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Karakteristik laporan keuangan, seperti relevansi, keandalan, kepercayaan, dan kemudahan pemahaman, dipengaruhi oleh Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), sumber daya manusia, serta pengendalian internal. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian untuk menganalisis bagaimana **Penerapan SIPD, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Karakteristik Kualitatif Laporan Keuangan Pemerintah Kota Jambi.**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dianalisis dalam penyusunan skripsi ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh penerapan SIPD terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Kota Jambi?
2. Apakah pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Kota Jambi?
3. Apakah pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Kota Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh penerapan SIPD terhadap kualitas pelaporan keuangan Pemerintah Kota Jambi.
2. Menilai pengaruh sumber daya manusia terhadap kualitas pelaporan keuangan Pemerintah Kota Jambi.
3. Mengidentifikasi pengaruh pengendalian internal terhadap kualitas pelaporan keuangan Pemerintah Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis penelitian ini yaitu Menambah literatur akademik di bidang akuntansi sektor publik dan tata kelola pemerintahan daerah, khususnya dalam konteks penerapan SIPD di era digital. Mengembangkan landasan teoritis yang menghubungkan efektivitas sistem informasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kekuatan pengendalian internal sebagai determinan utama dalam menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas pada sektor publik. Mendukung pengembangan teori Good Governance dengan memperkuat pemahaman bahwa sistem informasi dan kapasitas organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam pemerintahan daerah. Menjelaskan keterkaitan antarvariabel yang diteliti, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga faktor tersebut saling berkontribusi terhadap peningkatan kualitas informasi akuntansi pemerintah daerah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis penelitian ini yaitu Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif bagi pemerintah daerah terkait pentingnya penerapan Sistem Informasi Pemerintahan Daerah (SIPD), penguatan kompetensi sumber daya manusia, serta efektivitas pengendalian internal dalam menunjang akurasi dan transparansi laporan keuangan. Menjadi dasar evaluasi dan perbaikan kebijakan pengelolaan keuangan daerah, terutama dalam hal peningkatan sistem informasi dan pengelolaan SDM agar sesuai dengan kebutuhan tata kelola keuangan modern berbasis digital. Memberikan acuan bagi penelitian selanjutnya dalam menguji model atau teori sejenis, baik dengan variabel yang sama maupun dengan pendekatan dan metode yang berbeda, sehingga dapat memperkaya diskursus ilmiah mengenai transparansi dan akuntabilitas keuangan publik.