

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi terhadap Akuntabilitas Kinerja pada dinas-dinas di Provinsi Jambi, dengan Motivasi sebagai variabel moderasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Penerapan sistem informasi yang baik, terutama dalam hal kecepatan pengolahan data, kemudahan akses, dan keakuratan informasi, mendorong peningkatan transparansi dan pertanggungjawaban kinerja aparatur pemerintah.
2. Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan namun negatif terhadap Akuntabilitas Kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem penganggaran telah berorientasi pada hasil, kelemahan dalam pelaporan dan evaluasi anggaran justru dapat menurunkan akuntabilitas. Hal ini menunjukkan perlunya penyesuaian dalam pelaksanaan sistem, agar anggaran tidak hanya memenuhi aspek administratif, tetapi juga berdampak nyata terhadap hasil dan akuntabilitas publik.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi

yang tinggi belum cukup untuk meningkatkan akuntabilitas jika tidak didukung oleh tata kelola, budaya kerja, dan sistem organisasi yang memungkinkan pegawai mengimplementasikan kemampuannya secara efektif.

4. Motivasi tidak terbukti memoderasi hubungan antara Sistem Informasi Akuntansi dan Akuntabilitas Kinerja. Dalam konteks birokrasi yang prosedural, penggunaan sistem informasi umumnya bersifat wajib dan terstruktur, sehingga motivasi personal tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem terhadap akuntabilitas.
5. Motivasi tidak terbukti memoderasi hubungan antara Anggaran Berbasis Kinerja dan Akuntabilitas Kinerja. Pelaksanaan anggaran yang mengikuti regulasi dan alur kerja baku membatasi ruang bagi motivasi individu untuk berperan sebagai penguat hubungan tersebut. Oleh karena itu, meskipun motivasi penting dalam mendorong kinerja, perannya tidak cukup kuat dalam hubungan antara anggaran dan akuntabilitas yang sifatnya sistemik.
6. Motivasi tidak terbukti memoderasi hubungan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Akuntabilitas Kinerja. Motivasi yang tinggi belum mampu memperkuat hubungan antara kompetensi dan akuntabilitas, yang kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan keleluasaan dalam penerapan kompetensi di lingkungan kerja yang kaku secara struktural.

5.2 Saran

1. Saran Praktis untuk Pemerintah Daerah (Tempat Penelitian):

- Pemerintah Provinsi Jambi, khususnya setiap dinas, disarankan untuk meningkatkan kualitas implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, tidak

hanya dalam hal pelaporan dan evaluasi administratif, tetapi juga melalui tindak lanjut yang berbasis hasil nyata, agar berdampak langsung pada peningkatan akuntabilitas.

- Dinas-dinas perlu melakukan penyesuaian kebijakan internal yang memungkinkan kompetensi pegawai dimanfaatkan secara maksimal, termasuk memberikan ruang inovasi, keterlibatan dalam perencanaan anggaran, dan reward berbasis kinerja.
- Peningkatan akuntabilitas juga dapat dilakukan melalui penguatan sistem monitoring dan evaluasi independen, serta integrasi antara SIA dan sistem pengukuran kinerja lainnya.

2. Saran untuk Akademisi dan Peneliti Selanjutnya:

- Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dapat berubah arah tergantung konteks struktural dan budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali peran mediasi struktural seperti budaya organisasi, kepemimpinan birokratis, atau sistem reward, yang dapat memberikan gambaran lebih holistik tentang pengaruh variabel terhadap akuntabilitas.
- Perlu dilakukan pengembangan model penelitian kualitatif atau mixed methods untuk mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor non-teknis yang memengaruhi kinerja dan akuntabilitas, seperti persepsi kepemimpinan, resistensi terhadap perubahan, dan loyalitas birokratik.

- Dapat pula dilakukan komparasi antar daerah atau instansi untuk melihat perbedaan pola implementasi dan dampaknya terhadap akuntabilitas, khususnya pada sektor publik di tingkat kabupaten/kota.