

Kualitas Informasi Akuntansi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan

¹Khairatil Mar’ah, ²Samsul Rizal, ³Ainun Arizah, ⁴Mira

¹⁻⁴Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

*Corresponding author: khairatilmarah@gmail.com

Keywords: Accounting Information Quality; Employee Competence; Financial Management Performance	ABSTRACT This study aims to determine the effect of Accounting Information Quality (AIQ) and Employee Competence (EC) on Financial Management Performance (FMP). This study applied a quantitative approach. Data were collected using a Likert scale 1-5 questionnaire from 48 employee respondents at BPKD Gowa Regency (saturation sampling) and analyzed using SmartPLS Version 4.1.1.4. Results showed AIQ has a positive and insignificant effect on FMP ($\beta=0,154$, $p>0,05$). EC has a positive and significant effect on FMP ($\beta = 0,706$, $p < 0,05$). These findings emphasize that although the availability of accounting information has the potential to support financial management, in reality its utilization is not yet optimal in daily operational activities. Employee Competence, which is a crucial element, is capable of driving maximum financial management performance.
Kata Kunci: Kualitas Informasi Akuntansi; Kompetensi Pegawai; Kinerja Pengelolaan Keuangan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi (KIA) dan Kompetensi Pegawai (KP) terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan (KPK). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert 1-5 dari 48 responden pegawai BPKD Kabupaten Gowa (saturation sampling) dan dianalisis menggunakan SmartPLS versi 4.1.1.4. Hasil menunjukkan bahwa KIA berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap KPK ($\beta=0,154$, $p>0,05$). KP berpengaruh positif dan signifikan terhadap KPK ($\beta = 0,706$, $p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa meskipun ketersediaan informasi akuntansi berpotensi menunjang pengelolaan keuangan, dalam kenyataannya pemanfaatannya belum optimal dalam aktivitas operasional sehari-hari. Kompetensi Pegawai yang merupakan unsur krusial mampu mendorong peningkatan kinerja pengelolaan keuangan yang maksimal.
Article type: Research article	
Cite this article: Mar’ah, K., Rizal, S., Arizah, A., Mira. (2026). Kualitas Informasi Akuntansi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan. <i>Islamic Economics and Finance Journal</i> , 5(1), 208-219. https://doi.org/10.55657/iefj.v5i1.364 e-ISSN: 2807-8500 © 2026 Khairatil Mar’ah, Samsul Rizal, Ainun Arizah, & Mira Under the license Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License	

PENDAHULUAN

Lingkungan strategis instansi pemerintah di era reformasi birokrasi menuntut transformasi tata kelola keuangan yang berorientasi pada akuntabilitas, transparansi, efisiensi, dan nilai ekonomi (*value for money*). Keuangan daerah menjadi instrumen vital dalam penyelenggaraan pemerintahan karena seluruh program pembangunan, pelayanan publik, dan roda birokrasi sangat bergantung pada mekanisme alokasi serta pertanggungjawaban anggaran yang sehat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, pemerintah daerah wajib mengelola keuangan secara tertib, taat hukum, efektif, dan bertanggung jawab. Dalam konteks ini, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa memegang peranan sentral sebagai Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) sekaligus pembina pengelolaan keuangan bagi seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa.

Kinerja pengelolaan keuangan daerah mencerminkan keberhasilan pemerintah dalam mengelola sumber daya publik melalui ketepatan perencanaan, penatausahaan, pencatatan transaksi, pelaporan, hingga pengawasan. Kinerja yang optimal ditandai dengan ketepatan waktu penyusunan laporan, keakuratan data, kesesuaian antara anggaran dan realisasi, serta efektivitas penggunaan sumber daya secara menyeluruh. Kinerja pengelolaan keuangan yang optimal tidak dapat dilepaskan dari kualitas informasi akuntansi dan kompetensi aparatur yang mendukungnya. Informasi akuntansi berfungsi sebagai landasan strategis dalam perencanaan, pengendalian, serta pengambilan keputusan, sementara kompetensi pegawai diperlukan agar informasi tersebut dapat dipahami, diolah, dan dieksekusi secara tepat sesuai prosedur.

Kualitas informasi akuntansi meliputi data pendapatan, belanja, aset, dan realisasi anggaran yang sangat dipengaruhi oleh ketepatan sistem informasi serta prosedur pengendalian yang diterapkan. Informasi yang akurat, lengkap, dan tepat waktu akan memudahkan pimpinan dalam mengambil keputusan berbasis data, sementara informasi yang buruk dapat memicu kesalahan pencatatan dan menurunkan kinerja instansi. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap profesional yang esensial untuk memahami peraturan serta mengoperasikan sistem keuangan secara presisi. Di BPKD Kabupaten Gowa, pelaksanaan tugas yang melibatkan berbagai bidang seperti sekretariat, anggaran, perbendaharaan, aset, dan akuntansi menuntut koordinasi yang kuat serta pemanfaatan kompetensi SDM secara optimal guna meminimalisasi risiko *human error*.

Relevansi hubungan antara kualitas informasi akuntansi, kompetensi pegawai, dan kinerja keuangan diperkuat oleh berbagai studi empiris sektor publik. Sejumlah penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa efektivitas penyajian informasi akuntansi yang dipadukan dengan kapasitas kompetensi aparatur terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan akuntabilitas dan terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Mengingat kajian mengenai sektor publik khususnya pada instansi BPKD masih relatif terbatas dibandingkan sektor swasta, penelitian ini menjadi sangat relevan. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam memperkuat

efektivitas pengelolaan keuangan daerah dan pengembangan kapasitas aparatur secara berkelanjutan

LITERATURE REVIEW

Teori Kontinjensi

Teori kontinjensi menyatakan bahwa tidak ada satu sistem atau pola pengelolaan yang universal dan paling ideal untuk semua organisasi, melainkan hal tersebut sangat bergantung pada kesesuaian antara sistem dan faktor-faktor situasional yang dihadapi (Otley, 1980). Dalam konteks akuntansi, efektivitas sistem informasi tidak hanya dinilai dari kualitas data yang dihasilkan, tetapi juga dari sejauh mana desain dan pemanfaatannya selaras dengan karakteristik, teknologi, struktur, serta kemampuan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Chenhall, 2003).

Penerapan teori kontinjensi sangat relevan untuk menjelaskan hubungan antara kualitas informasi akuntansi, kompetensi pegawai, dan kinerja pengelolaan keuangan di BPKD Kabupaten Gowa. Keberhasilan pengelolaan keuangan tidak cukup hanya didukung oleh ketersediaan informasi yang akurat, tetapi juga sangat ditentukan oleh tingkat kompetensi pegawai dalam mengolah data serta kesesuaian sistem dengan dinamika regulasi dan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keselarasan antara kualitas informasi, kompetensi aparatur, dan kondisi situasional instansi, semakin optimal pula kinerja pengelolaan keuangan yang dapat dicapai.

Teori Stewardship (Stewardship Theory)

Teori *stewardship* yang dikemukakan oleh Donaldson dan Davis (1991) memandang pegawai sebagai *steward* yang secara intrinsik termotivasi untuk mengutamakan kepentingan organisasi dan publik, bukan kepentingan pribadi. Dalam konteks Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa, perspektif ini sangat relevan mengingat aparatur pemerintah diamanahkan untuk mengelola keuangan daerah secara transparan dan akuntabel. Agar amanah tersebut dapat dijalankan secara optimal, para *steward* mutlak memerlukan dukungan kualitas informasi akuntansi yang akurat serta kompetensi yang mumpuni sebagai prasyarat utama (Van Slyke, 2007). Oleh karena itu, berdasarkan teori *stewardship*, kinerja pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan bertanggung jawab akan terwujud apabila pegawai didukung oleh informasi keuangan yang berkualitas serta kapabilitas profesional yang memadai dalam menjalankan tugas publik.

Kualitas Informasi Akuntansi

Kualitas informasi akuntansi mencerminkan tingkat keandalan data keuangan yang dihasilkan oleh sistem akuntansi untuk mendukung perencanaan, pengendalian, evaluasi, serta pengambilan keputusan organisasi (Hansen & Mowen, 2015). Dalam konteks sektor publik, informasi bermutu tinggi memegang peranan krusial untuk memastikan pengelolaan keuangan daerah serta pertanggungjawaban kepada masyarakat berjalan secara transparan dan tepat sasaran (Mahmudi, 2016). Penyajian informasi keuangan yang akurat dan tepat waktu memungkinkan pegawai memantau pelaksanaan anggaran, mengevaluasi hasil kerja, serta mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah dengan

cepat. Sebaliknya, informasi berkualitas rendah dapat memicu kesalahan administratif dan menurunkan efektivitas pengelolaan keuangan daerah secara keseluruhan. Oleh karena itu, kualitas informasi akuntansi menjadi faktor determinan yang mendukung efisiensi anggaran dan pencapaian target kinerja instansi pemerintah.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berkaitan erat dengan efektivitas kinerja (Spencer & Spencer, 1993). Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, kompetensi mencakup penguasaan standar akuntansi pemerintahan, pengoperasian sistem informasi seperti SIPD, serta kemampuan menyusun anggaran berbasis kinerja, yang memungkinkan pegawai menerjemahkan kebijakan ke dalam praktik yang akurat dan akuntabel (Boyatzis, 1982). Penempatan aparatur yang selaras dengan bidang keahliannya terbukti mampu meningkatkan produktivitas, kecepatan, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas pelayanan publik.

Guna menghadapi dinamika regulasi dan perkembangan teknologi yang cepat, penyelenggaraan pelatihan berkala menjadi hal yang krusial untuk menjaga standar kompetensi pegawai tetap mutakhir. Dengan kapabilitas yang memadai, aparatur dapat mengolah dan memanfaatkan informasi akuntansi secara profesional serta sesuai dengan prosedur operasional yang berlaku. Pada gilirannya, kompetensi yang baik akan memastikan bahwa data keuangan dapat digunakan secara optimal pada setiap tahapan perencanaan, pengendalian, evaluasi, dan pengambilan keputusan di instansi pemerintahan.

Kinerja Pengelolaan Keuangan

Kinerja pengelolaan keuangan daerah merupakan pencapaian organisasi dan pegawainya dalam mengelola anggaran sesuai dengan regulasi, standar, serta tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat diukur melalui ketepatan waktu pelaporan, keakuratan data, dan efisiensi anggaran (Mahmudi, 2016). Dalam konteks sektor publik, tingkat kinerja ini menjadi indikator utama keberhasilan instansi pemerintah dalam mewujudkan akuntabilitas kepada masyarakat (Robbins, 2006). Kinerja keuangan yang optimal tidak hanya menunjukkan efektivitas dan transparansi birokrasi, tetapi juga mencerminkan sinergi positif antara kapabilitas individu, sistem kerja, dan dukungan organisasi.

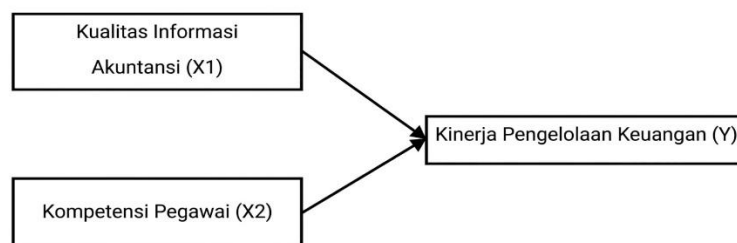
Pencapaian kinerja pengelolaan keuangan sangat dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, sistem, dan lingkungan kerja, di mana kualitas informasi akuntansi dan kompetensi pegawai berperan sangat penting. Aparatur yang didukung oleh informasi keuangan yang andal serta memiliki kompetensi yang memadai akan jauh lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan anggaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja di lingkungan BPKD Kabupaten Gowa tidak semata-mata bergantung pada kapasitas perorangan, melainkan ditentukan oleh integrasi optimal antara kualitas informasi dan kompetensi aparatur yang diterapkan dalam organisasi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan pengelolaan keuangan telah banyak dieksplorasi menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier berganda. A. Septia (2024) serta Rachman (2024) dalam studinya menemukan bahwa kualitas sistem informasi akuntansi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan tersebut diperkuat oleh Anggraeni et al. (2023) yang menyatakan bahwa kualitas sistem informasi manajemen juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain aspek sistem, pengembangan kapasitas sumber daya manusia terbukti berperan krusial dalam suatu instansi. Harliany et al. (2023) serta Aniswara & Latifah (2025) membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia, program pelatihan (*training*), dan tingkat kompetensi aparatur secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap efektivitas serta peningkatan kinerja pegawai. Melalui pemetaan berbagai literatur terdahulu ini, penelitian yang berfokus pada kualitas informasi akuntansi dan kompetensi pegawai menjadi sangat relevan untuk diintegrasikan guna mengoptimalkan kinerja pengelolaan keuangan di instansi sektor publik seperti BPKD Kabupaten Gowa.

Hipotesis



Gambar 1. Konsep Penelitian

Kualitas informasi akuntansi memegang peranan krusial dalam menyediakan data keuangan dan nonkeuangan yang relevan untuk mendukung perencanaan, pengendalian, serta pengambilan keputusan organisasi. Berdasarkan *DeLone & McLean Information System Success Model*, kualitas output informasi tersebut secara langsung menentukan efektivitas kinerja operasional, di mana informasi yang akurat dan tepat waktu akan membantu pegawai di BPKD Kabupaten Gowa dalam melaksanakan tugas pelaporan, analisis anggaran, dan pengendalian keuangan secara terstruktur. Temuan empiris dari Jaeng et al. (2019) serta Harahap (2022) juga membuktikan bahwa informasi akuntansi yang andal mampu meningkatkan akurasi laporan dan efektivitas pengelolaan keuangan daerah secara signifikan. Secara konseptual, ketersediaan informasi berkualitas memungkinkan aparatur bekerja lebih optimal, meminimalkan risiko kesalahan pencatatan, serta meningkatkan mutu pengelolaan anggaran instansi.

H₁: Kualitas informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan pada BPKD Kabupaten Gowa

Kompetensi aparatur yang mencakup pengetahuan, keterampilan teknis, serta pemahaman mendalam terhadap regulasi akuntansi pemerintahan menjadi fondasi utama bagi pegawai dalam bekerja secara profesional dan terarah. Di lingkungan BPKD Kabupaten Gowa, kapasitas tersebut memegang peranan vital dalam mengawal siklus keuangan daerah, mulai dari penyusunan APBD, penatausahaan kas, analisis varians, hingga penyusunan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD), agar terlaksana secara efisien dan tepat waktu. Hal ini sejalan dengan temuan Lubis & Shara (2021) serta Ahyaruddin & Akbar (2018) yang membuktikan bahwa keahlian teknis dan kapabilitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap akurasi pencatatan, akuntabilitas, serta peningkatan efektivitas kinerja keuangan daerah. Oleh karena itu, secara konseptual, peningkatan kompetensi aparatur akan mendorong penyelesaian tugas-tugas akuntansi secara lebih cermat dan optimal di BPKD Kabupaten Gowa.

H₂: Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan di BPKD Kabupaten Gowa.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif berbasis paradigma positivisme untuk menguji pengaruh antarvariabel secara objektif dan terukur. Pelaksanaan riset dipusatkan di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, dalam rentang waktu Februari hingga Maret 2026. Data primer dihimpun langsung dari seluruh pegawai aktif sebanyak 48 orang melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1 sampai 5, yang disebarakan secara daring via Google Forms maupun luring. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden penelitian.

Operasionalisasi penelitian melibatkan dua variabel independen, yakni kualitas informasi akuntansi (X1) dan kompetensi pegawai (X2), serta satu variabel dependen berupa kinerja pegawai (Y), yang masing-masing dijabarkan melalui indikator spesifik yang bersumber dari literatur relevan. Seluruh instrumen diuji kualitasnya menggunakan pengujian validitas konvergen (*outer loading* dan AVE), validitas diskriminan (HTMT), serta uji reliabilitas (*Cronbach's alpha*). Pengujian model struktural dan hipotesis dilakukan melalui teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Prosedur evaluasi model struktural meliputi analisis *R-square*, *Q-square*, serta pengujian signifikansi jalur melalui *bootstrapping* untuk memperoleh nilai koefisien jalur, statistik *t*, dan *p-value*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana suatu indikator mampu merefleksikan variabel latennya. Indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7, meskipun batas minimal 0,6 juga dapat diterima dalam pengujian menggunakan SmartPLS.

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Variabel	Jumlah indikator	Rata-rata Loading factor	Keterangan
X1	5	0,783	Valid
X2	8	0,749	Valid
Y	8	0,720	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai validitas konvergen yang dapat diterima dan dianggap valid dalam sistem SmartPLS adalah apabila nilai faktor loading berada di atas 0,6. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan mampu merepresentasikan variabel yang diteliti dan layak digunakan. Validitas konvergen juga dinilai melalui Average Variance Extracted (AVE). Uji ini tercapai jika nilai $AVE > 0,5$, yang berarti lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh variabel laten.

Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Average

Variabel	AVE	Keterangan
X1.	0,626	Valid
X2.	0,570	Valid
Y.	0,522	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk menunjukkan hasil di atas 0,5, yaitu variabel Kualitas Informasi Akuntansi (X1) sebesar 0,626, Kompetensi Pegawai (X2) sebesar 0,570, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,522. Karena seluruh nilai AVE memenuhi syarat ($> 0,5$), instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Validitas Diskriminan (*Heterotrait-Monotrait Ratio*/HTMT)

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan adanya perbedaan antarkonstruk dalam suatu model. Pengujian ini menggunakan nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), di mana suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat jika nilainya berada di bawah 0,9.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X1	X2	Y
X1			
X2	0,562		
Y	0,560	0,825	

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) antarkonstruk tercatat sebesar 0,562 antara X1 dan X2, 0,560 antara X1 dan Y, serta 0,825 antara X2 dan Y. Seluruh nilai tersebut berada di bawah ambang batas yang disyaratkan ($< 0,85$ atau $< 0,90$), sehingga

validitas diskriminan model ini dinyatakan memadai dan setiap konstruk terbukti berbeda secara empiris.

Uji R-Square

Tabel 5. Hasil Uji R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y.	0,626	0,610

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai R-square untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% varians dari Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Kualitas informasi akuntansi (X1) dan Kompetensi pegawai (X2), yang masuk dalam kategori sedang. Sementara itu, sisa 37,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Q-square

Tabel 6. Hasil Uji Q-square

Variabel	Q-square
Y	0,626

Sumber: Data diolah (2026)

Nilai Q^2 bertujuan untuk menilai relevansi prediktif model. Suatu model dikatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol (> 0). Sebaliknya, apabila nilai Q^2 kurang dari atau sama dengan nol, maka model dinyatakan tidak memiliki kemampuan prediktif terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai Q^2 maka akan semakin baik kemampuan prediktif model penelitian tersebut. Berikut ini hasil dari pengujian Q^2 .

Uji Signifikan Jalur (*Path Coefficient*)

Tabel 7. Hasil Path Coefficient

	O	M	STDEV	T	P
X1. -> Y.	0,154	0,166	0,188	0,819	0,413
X2. -> Y.	0,706	0,688	0,111	6,364	0,000

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji data pada tabel di atas, hubungan antara kualitas informasi akuntansi dan kinerja pegawai menunjukkan koefisien positif sebesar 0,154, namun tidak signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 0,819 (di bawah ambang batas 1,96) serta nilai p-value sebesar 0,413 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

Sebaliknya, hubungan antara kompetensi pegawai dan kinerja Pegawai menunjukkan koefisien positif yang sangat kuat sebesar 0,706 dan terbukti sangat signifikan secara statistik. Hal tersebut didukung oleh nilai *t*-statistik sebesar 6,364 yang jauh melampaui batas signifikansi 2,58 (pada tingkat α 0,01) serta nilai *p*-value sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T statistics	P values	keterangan
X1. -> Y.	0,819	0,413	H1 Ditolak
X2. -> Y.	6,364	0,000	H2 Diterima

Sumber: Data diolah (2026)

Kualitas informasi akuntansi menunjukkan koefisien positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai *t*-statistik sebesar 0,819 (lebih kecil dari 1,96) dan nilai *p*-value sebesar 0,413 (lebih besar dari 0,05), sehingga H1 diterima. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t*-statistik sebesar 6,364 (jauh lebih besar dari ambang batas signifikansi) serta *p*-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H2 diterima.

PEMBAHASAN

Kualitas informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan

Berdasarkan hasil pengujian, kualitas informasi akuntansi (X1) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Meskipun laporan keuangan yang dihasilkan akurat dan tepat waktu, pemanfaatannya dalam aktivitas harian masih terbatas karena pegawai cenderung bekerja berdasarkan rutinitas teknis yang tetap. Kondisi ini dipicu oleh berbagai kendala, seperti keterbatasan kemampuan analitis pegawai dalam menerjemahkan data, kurangnya integrasi sistem, serta minimnya pelatihan khusus, sehingga informasi akuntansi belum berjalan secara optimal.

Secara teoritis, temuan ini belum sepenuhnya mendukung Teori Kontinjensi (*Contingency Theory*) yang menyatakan bahwa kinerja individu bergantung pada keselarasan antara karakteristik sistem dan karakteristik penggunaannya. Di lingkungan kerja, pegawai belum merasakan urgensi langsung dari pemanfaatan informasi tersebut dalam tugas harian. Selain itu, faktor eksternal seperti dinamika regulasi keuangan daerah yang sering berubah menuntut pegawai untuk lebih memprioritaskan kepatuhan administratif dan ketepatan pelaporan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Tekanan tenggat waktu penyusunan anggaran yang sangat ketat turut membuat pegawai mengambil jalan pintas, sehingga informasi akuntansi manajemen berkualitas tinggi tidak dimanfaatkan secara optimal untuk pengambilan keputusan yang lebih mendalam. Beban regulasi dan kebutuhan teknis operasional ini jauh lebih mendominasi

dibandingkan dengan relevansi penggunaan informasi akuntansi, sehingga ketersediaan data berkualitas belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Maelani et al. (2021) serta Santoso et al. (2024), yang menyatakan bahwa efektivitas sistem sangat bergantung pada kesiapan operasional penggunaannya. Keberadaan sistem informasi yang berkualitas di instansi belum mampu memicu peningkatan performa kerja secara langsung tanpa kesiapan kapasitas sumber daya manusia yang memadai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1), yang menyatakan bahwa kualitas informasi akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ditolak.

Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengelolaan keuangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi potensi pegawai melalui penempatan yang sesuai dengan keahlian, kejelasan uraian tugas, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan merupakan kunci utama untuk mencapai target organisasi secara akurat dan andal.

Pengaruh tersebut semakin diperkuat oleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, di mana mayoritas pegawai (58% atau 28 orang) memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun. Pengalaman kerja yang panjang ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang tugas dan adaptasi lingkungan, sehingga pegawai mampu melaksanakan tanggung jawab secara efisien dan meminimalkan kesalahan.

Secara empiris, temuan ini memperkuat *Human Capital Theory* yang digagas oleh Schultz (1961) dan dikembangkan oleh Gary S. Becker (1964). Teori ini memandang sumber daya manusia sebagai aset tak berwujud sekaligus investasi strategis yang menentukan produktivitas organisasi, di mana pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sultan et al. (2023) serta Aniswara & Latifah (2025) yang menyatakan bahwa pengelolaan dan kompetensi SDM berpengaruh nyata terhadap efektivitas dan capaian kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas informasi akuntansi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKD Kabupaten Gowa (H1 ditolak), karena pemanfaatannya masih dibatasi oleh rutinitas teknis, minimnya kemampuan analitis, serta kuatnya tekanan regulasi dan tenggat waktu anggaran. Sebaliknya, pemanfaatan sumber daya manusia terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H2 diterima), yang menegaskan bahwa penempatan kerja yang tepat dan pembagian beban kerja yang proporsional mampu mendongkrak mutu kerja secara nyata.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar BPKD Kabupaten Gowa terus mempertahankan pola pengelolaan SDM yang optimal disertai pelatihan berkala terkait

sistem informasi akuntansi, sementara para pegawai diharapkan dapat meningkatkan kemampuan analitisnya agar data keuangan dapat dimanfaatkan secara aktif dalam pengambilan keputusan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan studi dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau motivasi kerja, serta menerapkan pendekatan kualitatif atau *mixed methods*.

REFERENCES

- Amalia, F. (2024). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Makassar*. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar].
- Ananda, R. (2022). *Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Anggraeni, S. (2024). *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Perindustrian Lampung Utara)* [Skripsi].
- Aniswara, I., & Latifah, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmiah*, 7, 92–102.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2–3), 127–168. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00027-7)
- Chenhall, R. H., & Morris, D. (1986). The organic organizations and its effect on management accounting systems. *Accounting, Organizations and Society*, 11(1), 16–35.
- Dessler, G. (2013). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Fitz-enz, J. (2000). *The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance*. Amacom.
- Gerdin, J. (2005). Management accounting system design, task uncertainty and organizational performance: A fit perspective. *Management Accounting Research*, 16(2), 195–219.
- Gordon, L. A., & Miller, D. (1976). A contingency framework for the design of accounting information systems. *Accounting, Organizations and Society*, 1(1), 59–69. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(76\)90007-3](https://doi.org/10.1016/0361-3682(76)90007-3)
- Govindarajan, V. (1986). Decentralization, strategy, and managerial performance: Age linkages. *Accounting, Organizations and Society*, 11(6), 543–556.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R*. Springer.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2007). *Managerial accounting* (8th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendrawan, B., Nursaid, & Sanosra, A. (2023). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja melalui komitmen pegawai sebagai variabel intervening di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmiah*, 9(1), 57–72.
- Idris, I., Hasyim, A.W., & Haji, S. A. (2025). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di mediasi komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah*, 4(2), 868–875.

- Kahar. (2024). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa* [Skripsi].
- Larissa, A., & Juliarsa, G. (2024). Kecanggihan teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, partisipasi manajemen dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*.
- Lubis, S. M., Ayu, S., & Welhendra. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*, 2(2), 126–141.
- Maelani, P., Lestari, D. M., & Fitrianingsih. (2021). Pengaruh teknologi informasi, desentralisasi, karakteristik sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial pada PT Ratu Cipta Management. *Jurnal Ilmiah*.
- Mahmudi. (2016). *Akuntansi sektor publik*. UII Press.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi sektor publik* (Edisi terbaru). Andi Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Mulyadi. (2001). *Akuntansi manajemen: Konsep, manfaat, dan rekayasa*. Salemba Empat.
- Otley, D. T. (1980). The contingency theory of management accounting: Achievement and prognosis. *Accounting, Organizations and Society*, 5(4), 413–428. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(80\)90040-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(80)90040-9)
- Pahmi, & Busman. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Tanralili Kab. Maros. *Jurnal Ilmiah*, 2(2), 167–186.