



ANALISIS HUBUNGAN PROFESIONALISME DAN AKUNTABILITAS DENGAN KINERJA PERSONEL KEUANGAN KOHARMATAU DALAM RANGKA MENDUKUNG TUGAS TNI AU

Ruky Kurnia S., Kemalsyah, Sri Murtiana

Fakultas Strategi Pertahanan Udara, Universitas Pertahanan

Abstrak

TNI Angkatan Udara merupakan bagian integral dari TNI melaksanakan tugas dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara. Dalam menyiapkan tugas tersebut, TNI AU harus memiliki kemampuan untuk menyiapkan personel yang profesional khususnya personel keuangan. Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban personel yang dapat memberikan informasi yang berguna bagi para pengguna untuk pengambilan keputusan. Personel dituntut untuk profesional dalam setiap tugasnya, auditor yang memiliki pandangan profesionalisme yang tinggi akan memberikan kontribusinya yang dapat dipercaya oleh para pengambil keputusan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif jenis korelasi dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini mempunyai 36 responden dengan menggunakan Teknik purposive sampling. Hasil dari penelitian ini adalah Rerata profesionalisme pada personel keuangan adalah 22,85 dengan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori profesionalisme, maka personel keuangan mempunyai profesionalisme yang tinggi. Rerata akuntabilitas pada personel keuangan adalah 20,85 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori akuntabilitas, maka personel keuangan mempunyai akuntabilitas yang baik. Rerata kinerja personel keuangan adalah 25,47 dengan nilai minimum 7 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori kinerja, maka personel keuangan mempunyai kinerja yang baik. Ada hubungan profesionalisme dengan kinerja personel keuangan dengan nilai signifikansi Spearman-Rho $0,036 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Ada hubungan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan dengan nilai signifikansi Spearman-Rho $0,003 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Ada hubungan profesionalisme dan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan dengan nilai signifikansi uji F simultan $0,001 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Variable yang paling berhubungan dengan kinerja adalah akuntabilitas yaitu $0,002 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Dengan nilai B 1,582 yang artinya setiap peningkatan 1 angka akuntabilitas akan memperbaiki kinerja sebesar 1,582 lebih baik. Penelitian ini dapat digunakan sebagai data berbasis teori untuk meningkatkan mutu pelayanan pengawakan personel keuangan TNI AU dalam melakukan tugas untuk mencapai profesionalisme.

Kata Kunci: profesionalisme, akuntabilitas, kinerja.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laporan keuangan merupakan bentuk pertanggungjawaban personel yang dapat memberikan informasi yang berguna bagi para pengguna untuk pengambilan keputusan. Laporan keuangan yang disajikan harus relevan dan dapat diandalkan. Para pemakai informasi menggunakan jasa auditor eksternal untuk mengukur karakteristik yang dibutuhkan dan memberikan jaminan bahwa laporan keuangan yang dibuat oleh manajemen relevan dan dapat diandalkan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan semua pihak yang berkepentingan. Akuntan publik mendapat kepercayaan dari klien dan pihak-pihak lain untuk membuktikan kewajaran laporan keuangan yang disajikan oleh klien. Laporan keuangan yang telah di buat perlu diaudit oleh auditor eksternal karena laporan keuangan kemungkinan mengandung kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja (Fietoria, 2022). Laporan keuangan yang akan dilaporkan dilakukan koreksi ulang dan dihitung ulang, padahal pada sistem elektronik sudah terintegrasi. Semakin mudah suatu sistem dipantau dan diawasi maka akuntabilitasnya semakin meningkat. Sistem keuangan menyediakan kenyamanan dalam melakukan administrasi dan mencegah potensi penyimpangan dari aturan yang berlaku (Triyono, dkk, 2019).

Profesionalisme merupakan suatu keharusan bagi seorang personel dalam menjalankan tugasnya. Profesionalisme seorang profesional

akan semakin penting apabila profesionalisme dihubungkan dengan hasil kerja individunya sehingga pada akhirnya dapat memberi keyakinan terhadap laporan keuangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi dimana personel bekerja. Akuntabilitas juga telah menjadi topik yang menarik bagi pemerintahan, karena akuntabilitas telah berkembang dari sifat tradisional (akuntabilitas keuangan) menjadi beberapa prinsip, yaitu akuntabilitas administrasi, akuntabilitas politik, dan akuntabilitas sosial (Erkkila, 2017)

Seorang personel juga membutuhkan sikap yang independen dan mematuhi kode etik yang sudah ditetapkan demi mendapatkan kualitas audit yang baik. Personel harus memiliki sikap netral dan tidak bias serta menghindari konflik kepentingan dalam merencanakan, melaksanakan dan melaporkan pekerjaan yang dilakukan. Seorang personel harus mempunyai keahlian dan kompetensi terlebih dahulu sebelum dapat menjadi independen karena seorang personel yang tidak kompeten tidak mungkin dapat bertindak independen dalam melaksanakan tugas. Personel yang tidak berkompoten cenderung bergantung pada pendapat orang lain dalam menyelesaikan tugas karena keterbatasan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki (Idris, 2021).

Sistem pengukuran kinerja ini harus dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan untuk menciptakan pengelolaan organisasi yang optimal, bersih, dan bertanggung jawab (Ahyaruddin dan Akbar 2018).

Christensen dan Læg Reid (2014) mengemukakan bahwa sistem pengukuran kinerja yang dijalankan dengan baik dan sesuai oleh pemerintah akan lebih mudah dalam melakukan efisiensi dan efektifitas layanan publik, serta alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan yang pada akhirnya dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja organisasi. Namun, Nurkhamid (2008) mengungkapkan bahwa realitas yang selama ini terjadi pada instansi pemerintah adalah bahwa akuntabilitas dan kinerja yang dihasilkan masih bersifat semu dan cenderung bias bahkan sering dipertanyakan.

Sedangkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Fenomena yang terjadi pada TNI Angkatan Udara khususnya pada Satker Makoharmatau terdapat beberapa jabatan yang belum terisi dan dirangkap oleh personel dalam satuan kerja sehingga beban kerja personel menjadi besar, kinerja personel yang masih belum sesuai dengan POP satuan. Pada kegiatan rapimau tahun 2023 Kasau mengingatkan kembali arahan dan penekanan Presiden maupun Panglima TNI tentang tujuh prioritas nasional dalam rencana kerja pemerintah tahun 2023. Prioritas tersebut meliputi memperkuat ekonomi nasional, mengembangkan wilayah untuk menjamin pemerataan, meningkatkan kualitas SDM, revolusi mental, memperkuat infrastruktur ekonomi, membangun lingkungan hidup untuk ketahanan bencana, perkuatan stabilitas Polhuk-hankam, dan transformasi pelayanan publik. (Rapim TNI AU, 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik meneliti Profesionalisme personel keuangan

koharmatau guna mewujudkan akuntabilitas keuangan dalam rangka mendukung tugas TNI AU.

LANDASAN PUSTAKA

Landasan Teori

2.1.1 Profesionalisme

1. Definisi

Menurut (Sutarjo 2018) Profesionalisme merupakan sebuah keahlian yang dimiliki oleh seseorang terkait dengan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif. Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan ketrampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya.

Meskipun profesionalisme dan apa yang membentuk profesi dapat dipisahkan secara konseptual, penelitian tentang profesionalisme lebih dikaitkan dengan perspektif konvensional tentang profesi. Menurut pendekatan fungsionalis, profesionalisme dikaitkan dengan pandangan bahwa pekerjaan yang menunjukkan sejumlah karakteristik yang diperlukan profesi (Guntur, 2002:36).

Pandangan alternatif tentang kemunculan dan keberhasilan profesionalisme didasarkan pada sosiologi maksimal Weber dan Karl Marx. Untuk tujuan ini, tujuan profesionalisme bagi akuntan dapat dianggap sebagai alternatif kontrol pasar bermotivasi pribadi atau sebagai sarana untuk mempertahankan struktur sosialis kapitalis (Palma, 2006:17)

Sedangkan Hall (dalam Kalbers dan Fogarty, 2005:61) mengatakan ada lima elemen profesionalisme individual.

Hall menyatakan bahwa profesional (1). Meyakini pekerjaan mereka mempunyai kepentingan, (2). Berkomitmen ke jasa barang publik, (3). Kebutuhan otonomi pada persyaratan pekerjaan, (4). Mendukung regulasi mandiri untuk pekerjaan mereka, (5). Afiliasi dengan anggota profesinya.

2. Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja

Dimana Sumber daya manusia dituntut atau menunjukkan kapasitas atau kemampuan individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaannya. Wibowo (2014) menyatakan bahwa profesionalisme suatu kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Armstrong dan Murlis dalam Putra (2019) mengemukakan bahwa kinerja suatu sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dalam kerangka kerja yang disepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar.

2.1.2 Akuntabilitas

1. Definisi

Dalam alinea ke-empat yang tercantum pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengandung arti yang berhubungan erat dengan pembentukan pemerintah di Indonesia. Hal tersebut dijadikan pedoman atas kewenangan pemerintah di dalam menjalankan kinerjanya baik pada tingkat pusat hingga daerah. Landasan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik didasari pada akuntabilitas publik yang dijalankan dan tata kelola pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Akuntabilitas merupakan kewajiban atas suatu tindakan penyelenggaraan pemerintah dalam hal pengelolaan

keuangan, dimana dari tindakan tersebut nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada pihak yang memiliki hak yaitu masyarakat. Konsep ini didasari dari pendapat dari beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Hasniati (2016) Akuntabilitas dapat dimaknai sebagai perwujudan kewajiban aparat pemerintah desa dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan dana desa dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan agar dilaksanakan secara efisien, efektif, dan ekonomis.

2.1.3 Kinerja

1. Definisi

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi."

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

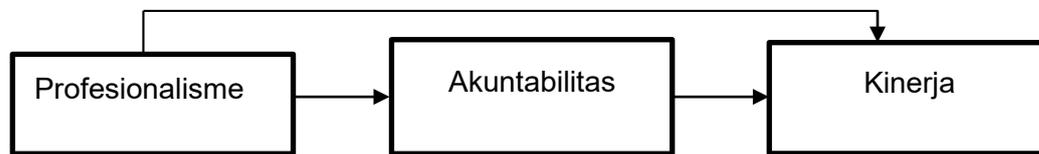
Harbani Pasolong (2010:175), Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja (pegawai) dan kinerja (organisasi). Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah

totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Sedarmayanti (2007:310), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini adalah kuantitatif jenis korelasi yaitu, salah satu bentuk dan ukuran yang memiliki beberapa variabel dalam hubungan yang menggunakan kata dari korelasi positif, sehingga terjadi perubahan meningkat pada sebuah benda. (Salma, 2023). Dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu sebagai jenis penelitian *observasional* yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau subset yang telah ditentukan. (Sugiyono, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Karakteristik

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Frekwensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	24	66,7
2	Perempuan	12	33,3
Jumlah		36	100

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 24 responden (66,7%) dan perempuan sebesar 12 responden (33,3%).

4.1.2 Karakteristik

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekwensi	Prosentase (%)
1	20-35 tahun	13	36,1
2	36-45 tahun	12	33,3
3	46-60 tahun	11	30,6
Jumlah		36	100

1	20-35 tahun	13	36,1
2	36-45 tahun	12	33,3
3	46-60 tahun	11	30,6
Jumlah		36	100

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebagian besar responden berusia 20-35 tahun sebesar 13 responden (36,1%), usia 36-45 tahun sebesar 12 responden (33,3%) dan usia 46-60 tahun sebesar 11 responden (30,6%).

4.1.3 Karakteristik

Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekwensi	Prosentase (%)
1	SMA	17	47,2
2	D3	6	16,7
3	D4	1	2,8
4	S1	11	30,6
5	S2	1	2,8
Jumlah		36	100

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat diketahui sebagian besar responden mempunyai Pendidikan SMA sebesar 17 responden (47,2%), S1 sebesar 11 responden (30,6%), D3 sebesar 6 responden (16,7%), dan D4 serta S2 masing-masing sebesar 1 responden (2,8%).

4.1.4 Karakteristik

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Frekwensi	Prosentase (%)
1	3-5 tahun	1	2,8
2	>5 tahun	35	97,2
Jumlah		36	100

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat diketahui sebagian besar responden mempunyai masa kerja > 5 tahun sebesar 35 responden (97,2%) dan masa kerja 3-5 tahun sebesar 1 responden (2,8%).

4.2 Hasil Pengolahan Data

4.2.1 Profesionalisme

Tabel 4.5 Identifikasi Profesionalisme

Profesionalisme	Nilai
Mean	22,85
Median	22
Minimum	18
Maksimum	30

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui rerata profesionalisme pada personel keuangan adalah 22,85 dengan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori profesionalisme, maka personel keuangan mempunyai profesionalisme yang tinggi.

4.2.2 Akuntabilitas

Tabel 4.6 Identifikasi Akuntabilitas

Akuntabilitas	Nilai
Mean	20,85
Median	20
Minimum	18
Maksimum	30

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui rerata akuntabilitas pada personel keuangan adalah 20,85 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori akuntabilitas, maka personel keuangan mempunyai akuntabilitas yang baik.

4.2.3 Kinerja

Tabel 4.7 Identifikasi Kinerja

Kinerja	Nilai
Mean	41,6
Median	41
Minimum	28
Maksimum	55

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui rerata kinerja pada personel keuangan adalah 41,6 dengan nilai minimum 28 dan nilai maksimum 55. Berdasarkan kategori kinerja, maka personel keuangan mempunyai kinerja yang baik.

4.2.4 Uji Normalitas

Tabel 4.8 Uji Normalitas

No.	Variable	Signifikasi Kolmogorov-Smirnov
1	Profesionalisme	0,042
2	Akuntabilitas	0,072
3	Kinerja	0,044

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.8 berdasarkan uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat diketahui signifikasi profesionalisme $0,05 = \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka data profesionalisme berdistribusi tidak normal. Signifikasi akuntabilitas $0,079 > \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka data akuntabilitas berdistribusi normal. Dan signifikasi

kinerja $0,044 < \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka data kinerja berdistribusi tidak normal.

Variable mempunyai data yang berdistribusi tidak normal maka untuk uji bivariat menggunakan *Spearman-Rho* dan uji Multivariat menggunakan Regresi Logistik.

4.3 Hasil Analisa Bivariat

4.3.1 Hubungan

Profesionalisme dengan Kinerja

Tabel 4.9 hubungan profesionalisme dengan kinerja

hubungan profesionalisme dan kinerja	Statistik
Koefisien korelasi	0,246
Signifikasi Spearman-Rho	0,036

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui nilai signifikasi *Spearman-Rho* $0,036 < \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka ada hubungan profesionalisme dengan kinerja personel keuangan.

4.3.2 Hubungan Akuntabilitas

dengan Kinerja

Tabel 4.10 Hubungan Akuntabilitas dengan Kinerja

hubungan akuntabilitas dan kinerja	Statistik
Koefisien korelasi	0,493
Signifikasi Spearman-Rho	0,003

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui nilai signifikasi *Spearman-Rho* $0,003 < \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka ada hubungan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan.

4.3.3 Hubungan

Profesionalisme dan Akuntabilitas dengan Kinerja

Tabel 4.11 Hubungan Profesionalisme dan Akuntabilitas dengan Kinerja

Hubungan profesionalisme dan akuntabilitas dengan kinerja	Statistik
Signifikasi uji F simultan	0,001

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui nilai signifikasi uji F simultan $0,001 < \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka ada hubungan profesionalisme dan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan.

4.4 Hasil Analisa Multivariat

Tabel 4.12 Analisa Multivariat

Variable	B	Signifikasi
Profesionalisme	0,874	0,018
Akuntabilitas	1,582	0,002

Sumber: Data primer 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui dengan uji analisa regresi logistik, maka variable yang paling berhubungan dengan kinerja adalah akuntabilitas yaitu $0,002 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Dengan nilai B 1,582 yang artinya setiap peningkatan 1 angka akuntabilitas akan memperbaiki kinerja sebesar 1,582 lebih baik.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Analisa Univariat

1. Identifikasi

profesionalisme

Berdasarkan data dapat diketahui rerata profesionalisme pada personel keuangan adalah 22,85 dengan nilai minimum 16 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori profesionalisme, maka personel keuangan mempunyai profesionalisme yang tinggi dengan indikator *Dedication Social Obligation Autonomy Demands Believe in self-regulation Personal community Affiliation*

Profesionalisme merujuk pada serangkaian keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka mendapatkan hasil yang optimal. Sitorus dan Wijaya (2016) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Selain itu, Fujianti (2012) menyatakan bahwa profesionalisme dari pengertian

bahasanya memiliki beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai bidang keahliannya. Kedua, profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan, yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Menurut Permanasari, et al., (2014) profesionalisme memiliki aspek tertentu yang menyangkut masalah ilmu pengetahuan (*knowledge*), aspek keterampilan (*skill*), dan sikap mental (*attitude*). Lebih lanjut menjelaskan bahwa aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental sama pentingnya sebagai pondasi dalam membangun kualitas dan mutu profesional. Lebih lanjut lima konsep profesionalisme, yaitu: (1) Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*), (2) Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), (3) Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*), (4) Dedikasi pada profesi (*dedication*), (5) Kewajiban sosial (*social obligation*).

Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto (2017) hasil penelitian tentang profesionalisme kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru maka tanggapan responden didominasi oleh tanggapan baik (46%), dengan alasan kemandirian pegawai dalam mencapai profesionalisme didukung kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan mencapai hasil yang ditargetkan. Profesionalisme kerja adalah suatu hal yang menjadi perhatian lebih, pada dinas atau instansi maupun pegawainya. Pegawai negeri tidak lagi mempertimbangkan apa dan siapa serta berapa banyak yang mereka dapatkan dari fungsi dan tugas melayani masyarakat. Profesionalisme pegawai mencakup keahlian, kemandirian dan pendidikan. Pekerjaan pada personel keuangan sangat tinggi karena personel mengurus semua transaksi keuangan yang dilakukan untuk mendukung

profesionalisme TNI AU. Pekerjaan dilakukan setiap hari mempunyai evaluasi yang dilakukan setiap bulan berbentuk laporan bulanan. Pekerjaan ini akan terus terpantau dan menjadi penilaian personel keuangan. Sikap profesionalisme ditunjukkan dengan hasil kerja yang sesuai yang diikuti oleh pengetahuan, hubungan dengan sesama profesi. Dedikasi dan kewajiban sosial dalam melakukan pekerjaan.

2. Identifikasi akuntabilitas

Berdasarkan data dapat diketahui rerata akuntabilitas pada personel keuangan adalah 20,85 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30. Berdasarkan kategori akuntabilitas, maka personel keuangan mempunyai akuntabilitas yang baik dengan dimensi akuntabilitas hukum kejujuran, manajerial, program, kebijakan dan finansial.

Dalam alinea ke-empat yang tercantum pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengandung arti yang berhubungan erat dengan pembentukan pemerintah di Indonesia. Hal tersebut dijadikan pedoman atas kewenangan pemerintah didalam menjalankan kinerjanya baik pada tingkat pusat hingga daerah. Landasan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik didasari pada akuntabilitas publik yang dijalankan dan tata kelola pemerintahan yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Akuntabilitas merupakan kewajiban atas suatu tindakan penyelenggaraan pemerintah dalam hal pengelolaan keuangan, dimana dari tindakan tersebut nantinya akan dipertanggungjawabkan kepada pihak yang memiliki hak yaitu masyarakat. Konsep ini didasari dari pendapat dari beberapa ahli, diantaranya: Menurut Hasniati (2016) Akuntabilitas dapat dimaknai sebagai perwujudan kewajiban aparat pemerintah desa dalam mempertanggungjawabkan pengelolaan

dana desa dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan agar dilaksanakan secara efisien, efektif, dan ekonomis. Menurut Mardiasmo (2016) akuntabilitas merupakan kewajiban dari pemegang amanah untuk memberikan tanggungjawab, menyajikan, mengungkapkan dan melaporkan seluruh aktivitas pemerintahan kepada pihak yang telah memberi amanah yaitu masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Moerrin dan Priono (2022) Berdasarkan hasil perhitungan hasil kuesioner responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel akuntabilitas. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap kewajiban pihak untuk mempertanggungjawabkan, mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan kepada pihak pemberi amanat yang berhak dan berwenang menuntut pertanggungjawaban, dan merupakan kegiatan dari segala kegiatan dan tanggung jawab. Para pegawai cenderung setuju dengan akuntabilitas yang dilihat dari kejujuran dan hukum, proses, program, dan kebijakan. Akuntabilitas menurut Tokyo Declaration of Guidelines on Public Accountability (1985) dalam Kristiana (2014) adalah kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau penguasa yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik serta yang berkaitan dengan itu, guna menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggung jawaban fiskal, manajerial, dan program atau kegiatan. Marniati (2010) dalam Putri (2014) menunjukkan bahwa akuntabilitas mencari jawaban atas pernyataan tentang layanan mana, siapa, kepada siapa, milik siapa, apa, dan bagaimana. Pertanyaan yang terkait dengan layanan ini mencakup mengapa akuntabilitas diperlukan, siapa yang bertanggung jawab atas berbagai bagian kegiatan

masyarakat, dan apakah akuntabilitas memerlukan otoritas yang sesuai. Menurut Mahmudi (2005) dalam Irna Setyaningrum (2017), "Akuntabilitas publik adalah kewajiban agen untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (*principal*)". Dan menurut Mahmudi (2007) dalam Hari Susanto (2015) menyatakan bahwa akuntansi publik dalam konteks organisasi pemeritnah adalah pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Pelaksanaan akuntabilitas dalam pemerintahan mengacu pada akses oleh masyarakat dalam memperoleh informasi mengenai setiap kegiatan serta laporan yang menyangkut pertanggungjawaban bukannya tertutup pada lembaga secara internal saja. Dari tujuan akuntabilitas tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa akuntabilitas harus lebih menekankan pertanggungjawaban kepada masyarakat setempat untuk menjawab atas pertanggungjawaban seseorang berdasarkan apa yang terjadi sesungguhnya, sehingga dapat segera diperbaiki apabila terjadi kesalahan.

Akuntabilitas personel keuangan adalah baik dikarenakan sebagai anggota TNI AU sudah dididik untuk melakukan pekerjaan secara benar. Personel melakukan tanggung jawab terhadap sistem organisasi, pelaporan langsung kepada atasan atas pemanfaatan sumber daya publik.

3. Identifikasi kinerja

Berdasarkan data dapat diketahui rerata kinerja pada personel keuangan adalah 41,6 dengan nilai minimum 28 dan nilai maksimum 55. Berdasarkan kategori kinerja, maka personel keuangan mempunyai kinerja yang baik dengan indikator

profesionalisme, proporsional, akuntabel, efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang ada di dalamnya. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan *landscape* bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang superior. Dengan kata lain, organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya (*customer satisfaction*) namun juga berorientasi pada penciptaan nilai bagi pelanggannya (*customer value*). Dengan demikian, organisasi bukan hanya membangun dan berfokus pada kinerja dan kinerja karyawan pegawai yang tinggi, namun juga terhadap proses penciptaan kinerja dan kinerja karyawan yang handal melalui pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. (Rohman, 2021).

Mathis dan Jackson dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Segala dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang diterampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Bernadin dan Russel dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi

oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Milkovich dan Boudreau dalam Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. (Rohman, 2021). Penelitian Moerrin dan Priono (2022) Rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atas variabel kinerja pegawai. Hal itu berarti rata-rata pegawai memberikan penilaian yang tinggi atau cenderung setuju terhadap suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Para pegawai cenderung setuju dengan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Kinerja personel keuangan baik bersifat dinamis dan berdampak besar pada organisasi secara keseluruhan dan berkelanjutan. Kinerja yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja, untuk dapat mempertahankan sumber daya yang ada, personel harus mendapatkan kepuasan dan komitmen organisasi untuk terus memberikan kenyamanan kepada personel.

4.6.2 Analisa Bivariat

1. Hubungan

profesionalisme dengan kinerja

Berdasarkan data dapat diketahui nilai signifikansi *Spearman-Rho* $0,036 < \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka ada hubungan profesionalisme dengan kinerja personel keuangan.

Sejalan dengan penelitian Hafid (2019) Profesionalisme memberikan kontribusi positif dan signifikan

terhadap kinerja dosen. Penelitian Khimah (2005), Bogler dan Somach (2004) yang menjelaskan bahwa profesionalisme mempengaruhi komitmen. Keterkaitan profesionalisme dengan komitmen organisasi cukup kuat, dimana implementasi profesionalisme akan menimbulkan dedikasi terhadap profesi dan institusi, sehingga memicu adanya loyalitas yang merupakan manifestasi dari komitmen, sehingga melalui profesionalisme yang tinggi akan mendorong tingginya komitmen organisasi. Fietoria (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, independensi, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kualitas audit di Kantor Akuntan Publik baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat kausalitas. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada auditor yang bekerja di KAP Bandung yang terdaftar di Direktori Ikatan Akuntan Publik Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme, independensi, pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit kecuali kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan secara simultan profesionalisme, independensi, kompetensi, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas audit. Penelitian Iswanti (2020) Profesionalisme yang dimiliki karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru terhadap karyawannya tergolong baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap profesionalisme yang berkisar antara 4 (baik) dan 5 (sangat baik) dan rata-rata sebesar 12,44 atau 4,15. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan profesionalisme berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru dapat diterima. Ini dibuktikan dengan t hitung (3,414) > t tabel (2,002) dan signifikansi (0,016) < 0,05. Hasil ini sekaligus mendukung landasan teori yang dikemukakan oleh Ardana,dkk. (2012) yang menyatakan bahwa profesionalisme adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Namun pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan, sangat lemah dengan korelasi (r) 0,356. Angka ini menunjukkan bahwa pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru ini diketahui bahwa profesionalisme itu masih kurang sehingga kinerja karyawan dari faktor-faktor profesionalisme masih kurang dan perlu ditingkatkan.

Profesionalisme merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya, Profesionalisme dapat menuntun pegawai untuk bekerja lebih giat, lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab penuh atas tugas yang diembannya sehingga meraih pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Salah satu dari bentuk profesionalisme adalah adanya sikap baik disiplin dan juga tegas. Profesionalisme mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, serta motivasi inspirasional. Jika seseorang berhasil membawa dirinya dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreatifitas dan menghargai temannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik, sungguh-sungguh dan loyal pada instansi sehingga kinerjanya meningkat (Robbins,2010:263). Penelitian Ferawati dkk (2020) Profesionalisme di RSUD

Ciamis sudah berjalan sangat baik. Profesionalisme mendasarkan diri pada prinsip pengembangan pegawai Pimpinan RSUD Ciamis selalu mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing pegawai untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggungjawab dan kewenangan pegawai dimasa mendatang. Dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan dan motivasi yang diberikan pimpinan tentu saja pegawai akan bekerja dengan optimal, efektif dan efisien, dan hal tersebut tentu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai pada RSUD Ciamis. Dimana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Meylani (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada pegawai RSUD Ciamis.

Profesionalisme merujuk pada serangkaian keahlian dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam rangka mendapatkan hasil yang optimal. Sitorus dan Wijaya (2016) menyatakan bahwa profesionalisme adalah suatu atribut individual yang penting tanpa melihat suatu pekerjaan merupakan suatu profesi atau tidak. Selain itu, Fujiyanti (2012) menyatakan bahwa profesionalisme dari pengertian bahasanya memiliki beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai bidang keahliannya. Kedua, profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan, yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

Profesionalisme mempunyai implementasi yang dapat menimbulkan dedikasi terhadap profesi dan institusi. Sehingga memicu adanya loyalitas yang merupakan manifestasi dari komitmen, sehingga melalui profesionalisme yang tinggi akan mendorong tingginya kinerja personel keuangan.

2. Hubungan akuntabilitas dengan kinerja

Berdasarkan data dapat diketahui nilai signifikansi *Spearman-Rho* $0,003 < \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka ada hubungan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kushartiningsih dan Riharjo (2021) yang menyatakan bahwa apabila kinerja pelayanan tersebut baik itu dipengaruhi oleh adanya penerapan akuntabilitas yang baik dalam organisasi pemerintah tersebut. Akuntabilitas yang baik disebabkan karena terdapat organisasi pemerintah yang menjalankan kepatuhan hukum dan prosedur yang ada dengan baik, adanya kuantitas dan kualitas karyawan yang sudah memadai sehingga dapat menimbulkan kinerja organisasi yang baik. Sehingga dapat terciptanya kinerja pelayanan yang sesuai dengan tujuan organisasi pemerintah tersebut. Jadi pemerintah kota Surabaya harus tetap mempertahankan dan meningkatkan prinsip akuntabilitas yaitu prinsip pertanggungjawaban terhadap hasil kinerja pelayanan agar dapat menjadikan pemerintah lebih baik lagi. Akuntabilitas bukan hanya tentang menunjukkan bagaimana uang publik tersebut telah digunakan, akan tetapi meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah digunakan secara ekonomis, efisien, dan efektif untuk kepentingan publik. Penelitian Laoli (2019) Dari hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 bahwa variabel akuntabilitas memiliki nilai t-hitung $(3,932) \geq$ t-tabel $(2,037)$ maka H1 diterima. Pengaruh variabel akuntabilitas ini dikatakan kuat karena nilai signifikansi variabel akuntabilitas adalah 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 sehingga variabel akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran berkonsep *value for money*. Semakin kuat dan tinggi

akuntabel pemerintah maka akan semakin berpengaruh baik terhadap hasil kinerja anggaran pemerintah. Oleh sebab itu pemerintah Kabupaten Nias harus tetap meningkatkan dan mempertahankan prinsip akuntabilitas yakni prinsip pertanggungjawaban terhadap hasil kinerja anggaran agar dapat menjadikan pemerintah lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung dengan penelitian Rezky Mulya Anugriani (2014) yang menyatakan bahwa akuntabilitas memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggaran berkonsep *value for money*. Peningkatan akuntabilitas akan mendorong hasil kinerja anggaran yang lebih ekonomis, efisien, dan efektif.

Akuntabilitas diterapkan dalam pemerintahan seiring dengan meningkatnya peran swasta dan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan serta adanya perubahan besar dalam manajemen sektor publik. Perubahan manajemen tersebut pada dasarnya diarahkan pada penciptaan manajemen publik yang handal dan mempertajam serta meningkatkan kualitas penyelenggaraan administrasi publik. Dengan mengembangkan konsep manajemen publik yang fleksibel dan berorientasi kepada pasar. Paradigma manajemen sektor publik yang baru menuntut birokrasi pemerintahan dibuat efisien dan efektif sehingga pemerintahan dapat bergerak fleksibel dalam mengikuti tuntutan masyarakat dan perubahan lingkungan. Paradigma ini merupakan solusi yang mengacu pada kaidah-kaidah terhadap *New Public Management* (NPM) (Indreswari, 2019). Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban pihak yang diberi mandat untuk memerintah kepada yang memberi mandat. Akuntabilitas merupakan pertanggungjawaban dengan menciptakan pengawasan melalui distribusi kekuasaan pada

berbagai lembaga pemerintah sehingga mengurangi penumpukan kekuasaan, sekaligus menciptakan kondisi saling mengawasi. Akuntabilitas merupakan salah satu unsur pokok perwujudan *good govermance* yang saat ini sedang diupayakan di Indonesia. Pemerintah diminta untuk melaporkan hasil dari program yang telah dilaksanakan sehingga masyarakat dapat menilai apakah pemerintah telah bekerja dengan ekonomis, efisien dan efektif. Akuntabilitas dapat dilihat dari perspektif akuntansi, perspektif fungsional dan perspektif sistem akuntabilitas (Sadjiarto, 2017).

Pertanggung jawaban laporan atau tugas yang harus dilaksanakan akan sebagai evaluasi kinerja. Setiap laporan pertanggung jawaban yang dikerjakan sebagai tindakan seorang personel untuk terus melakukan kegiatan secara baik. Sebaik baik akuntabilitas pertanggung jawaban maka akan memperbaiki kinerja yang akan semakin membaik. Hal itu berarti semakin baik kewajiban pihak dalam mempertanggungjawabkan, mencatat, melaporkan, dan mengungkapkan kepada pihak pemberi amanat yang berhak dan berwenang menuntut pertanggungjawaban, dan merupakan kegiatan dari segala kegiatan dan tanggung jawab, maka semakin baik suatu kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah di tetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Pelaksanaan akuntabilitas jelas dapat mempengaruhi kinerja seseorang, seperti bersikap jujur, mematuhi hukum, tidak menyalahgunakan kekuasaan, serta tidak melakukan korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta bertindak efektif dan efisien, bersikap responsif, dan mendorong pelayanan berbiaya murah.

3. Hubungan profesionalisme dan akuntabilitas dengan kinerja

Berdasarkan data dapat diketahui nilai signifikansi uji F simultan $0,001 < \alpha$ ($\alpha=0,05$), maka ada hubungan profesionalisme dan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan, potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Motivasi diartikan sebagai sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, pola kerja dan kondisi kerja, (Mangkunegara, 2017). Profesionalisme diartikan sebagai sikap yang cermat dan seksama dengan berpikir kritis serta melakukan evaluasi terhadap bukti audit, berhati-hati dalam tugas, tidak ceroboh dalam melakukan pemeriksaan dan memiliki keteguhan dalam melaksanakan tanggung jawab. Kecermatan mengharuskan auditor untuk waspada terhadap resiko yang signifikan. Dengan sikap cermat, auditor akan mampu mengungkap berbagai macam kecurangan dalam penyajian laporan keuangan lebih mudah dan cepat. Untuk itu dalam mengevaluasi bukti audit, auditor dituntut untuk memiliki keyakinan yang memadai. Akuntabilitas merupakan wujud kewajiban seseorang untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan atas kewenangan yang dipercayakan kepadanya guna pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Seorang akuntan publik wajib untuk menjaga perilaku etis mereka kepada profesi, masyarakat dan pribadi mereka sendiri agar senantiasa bertanggung jawab untuk menjadi kompeten dan berusaha obyektif dan menjaga integritas sebagai akuntan publik, selain itu akuntabilitas merupakan dorongan psikologis sosial yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan kewajibannya yang akan dipertanggungjawabkan kepada lingkungan. Auditor dituntut untuk mempertahankan kepercayaan yang telah diberikan kepadanya dengan cara menjaga dan mempertahankan akuntabilitas. (Febriyanti,2014). Pengalaman dalam pemeriksaan laporan keuangan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas audit. Pengalaman bagi auditor dalam bidang audit berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian diperoleh auditor dari pendidikan formalnya sehingga kualitas audit akan semakin baik seiring bertambahnya pengalaman (Jefferson dan Budiarta 2015). Sesuai dengan standar umum dalam Standar Profesional Akuntan Publik bahwa auditor disyaratkan memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam profesi yang ditekuninya, serta dituntut untuk memenuhi kualifikasi teknis dan berpengalaman dalam industri-industri yang mereka audit

Profesionalisme dan akuntabilitas menjadi bagian yang berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja. Profesionalisme adalah bentuk melakukan pekerjaan dalam setiap hari, sedangkan akuntabilitas adalah bisa dikatakan dalam bentuk laporan atau pertanggung jawaban yang akan diberikan kepada petugas. Semakin profesionalisme seseorang dalam melakukan tanggung jawab pelaporan akan meningkatkan kinerja dari lembaga atau institusi tersebut

4.6.3 Analisa Multivariat

Berdasarkan data dapat diketahui dengan uji analisa regresi logistik, maka variable yang paling berhubungan dengan kinerja adalah akuntabilitas yaitu $0,002 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Dengan nilai B 1,582 yang artinya setiap peningkatan 1 angka akuntabilitas akan memperbaiki kinerja sebesar 1,582 lebih baik.

Penelitian Oktayana (2021) menyimpulkan Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. akuntabilitas meningkatnya akuntabilitas pada Kantor Publik di Bali mempengaruhi peningkatan pada kinerja auditor, begitu juga sebaliknya. Satriyo (2019) menunjukkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja. karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai statistik yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 5,807. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula terhadap organisasinya. Penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya, (Subudi, dkk., 2015) kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh individu sendiri menyebabkan pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan-peraturan dan nilai yang tertinggi dari pekerjaan dan tingkah laku dengan harapan pekerjaan yang akan dilakukan seefektif dan seefisien dan menghasilkan *out put* yang maksimal. (Lateiner dan

Levine, 2013). Jatmiko (2020) yang menyatakan bahwa jika semakin banyak informasi yang menjadi hak *customer* disampaikan oleh perusahaan secara transparan, akan menimbulkan suatu kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan mewujudkan kinerja yang lebih baik. Transparansi yang dilakukan akan mendorong kinerja pegawai dan bekerja lebih baik dalam pelaksanaan tujuan-tujuan serta dalam pengambilan keputusan perusahaan. Semakin jelas informasi yang diterima oleh *customer* dari perusahaan maka akan mengurangi munculnya perbedaan informasi. Pengawasan yang baik dapat mencegah terjadinya penyelewengan sumber daya maupun pelanggaran dalam kegiatan perusahaan seperti korupsi dan pelanggaran lainnya. Penelitian Rosita (2022) pengujian ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai t-statistik yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 4,313. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel *intervening* dengan variabel *dependen* dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel dan Smart PLS 3.0 pada *indirect effect*. Dari pengujian sobel tersebut didapat nilai t yang lebih besar dari 1,960 yakni sebesar 3,185. Dan hasil pengujian pada *Indirect Effects* menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung variabel disiplin kerja (DK) dengan kinerja karyawan (KIN) melalui kepuasan kerja (KK) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,258 dengan nilai t sebesar 3,161. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Profesionalisme dan akuntabilitas adalah satu pekerjaan yang dilakukan secara bertahap dan membutuhkan proses dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang baik dinilai dengan kinerja. Kinerja dinilai berdasarkan proses melakukan pekerjaan secara profesional dan hasil pertanggung jawaban yang diperoleh dari data pelaporan yang dilaporkan sesuai dengan permintaan dan pentahapan laporan. Personel yang bekerja dengan proses yang baik tetapi tidak didokumentasikan dengan hasil laporan akan lebih rendah nilai kinerjanya dari pada personel yang melakukan proses pekerjaan dan langsung dituangkan dalam laporan. Kinerja harus dilakukan penilaian secara obyektif dan pada penelitian ini jika seseorang dapat melakukan akuntabilitas dengan baik maka akan mempunyai nilai kinerja yang lebih baik pula.

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dan teori dari penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan:

1. Ada hubungan profesionalisme dengan kinerja personel keuangan dengan nilai signifikansi *Spearman-Rho* $0,036 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Profesionalisme mempunyai implementasi yang dapat menimbulkan dedikasi terhadap profesi dan institusi. Sehingga memicu adanya loyalitas yang merupakan manifestasi dari komitmen, sehingga melalui profesionalisme yang tinggi akan mendorong tingginya kinerja personel keuangan.

2. Ada hubungan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan dengan nilai signifikansi *Spearman-Rho* $0,003 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Pelaksanaan akuntabilitas jelas dapat mempengaruhi kinerja seseorang, seperti bersikap jujur, mematuhi hukum, tidak menyalahgunakan kekuasaan, serta tidak melakukan korupsi, kolusi,

dan nepotisme, serta bertindak efektif dan efisien, bersikap responsif, dan mendorong pelayanan berbiaya murah

3. Ada hubungan profesionalisme dan akuntabilitas dengan kinerja personel keuangan dengan nilai signifikansi uji F simultan $0,001 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Semakin profesionalisme seseorang dalam melakukan tanggung jawab pelaporan akan meningkatkan kinerja dari lembaga atau institusi tersebut.

4. Variable yang paling berhubungan dengan kinerja adalah akuntabilitas yaitu $0,002 < \alpha$ ($\alpha=0,05$). Dengan nilai B 1,582 yang artinya setiap peningkatan 1 angka akuntabilitas akan memperbaiki kinerja sebesar 1,582 lebih baik. Kinerja dinilai berdasarkan proses melakukan pekerjaan secara profesional dan hasil pertanggung jawaban yang diperoleh dari data pelaporan yang dilaporkan sesuai dengan permintaan dan pentahapan laporan. Personel yang bekerja dengan proses yang baik tetapi tidak didokumentasikan dengan hasil laporan akan lebih rendah nilai kinerjanya dari pada personel yang melakukan proses pekerjaan dan langsung dituangkan dalam laporan.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Tewal & Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Vol. 7 No. 3. Juli 2019.

Ahyaruddin, M., dan R. Akbar. (2016). The relationship between the use of a performance measurement system, organizational factors, accountability, and the performance of public sector organizations. Journal of Indonesian Economy and Business 31 (1): 1-22. <http://prisma.lppm.ugm.ac.id/publication/27246>

Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. Jurnal; *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7

BPS. (2022). *Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)*, 2020-2022.

<https://www.bps.go.id/indicator/6/1170/1/persentase-tenaga-kerja-formal-menurut-jenis-kelamin.html>

Christensen, T., dan P. Lægreid. (2014). Performance and accountability—a theoretical discussion and an empirical assessment. *Public Organization Review* 15 (2): 207–225. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0267-2>.

Dian Shintani Nayar, Hipidizah Hipidizah, Anton Iman Santosa. (2020). Pengaruh Kemampuan Personel Dan Kelengkapan Alat Kerja Terhadap Kesiapan Satuan Pemeliharaan Pangkalan Dinas Fasilitas Dan Konstruksi Angkatan Udara Di Jakarta. Jurnal; *Strategi Pertahanan Udara* volume 1 no. 1 (2020) e-ISSN: 2830-3490

Eric, Hernawan. (2022) pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja terhadap kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. Jurnal; *Jurnal Kajian Ilmiah* Vol 22 No. 2 ISSN: 1410-9794

Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.\

Febriyanti, Remi. (2014). Pengaruh Independensi, Due Professional Caredan Akuntabilitas terhadap Kualitas audit (studi empiris pada kantor Akuntan Publik di kantor Akuntan Publik di Kota Padang dan Pekanbaru). Skripsi.Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Fioteria. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Independensi, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Di Kantor Akuntan Publik Bandung. Jurnal; *Journal of Accounting and Business Studies* Vol. 1, No. 1, September 2022

Fujianti, Lailah. (2012). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. Prosiding Seminar Nasional, Forum Bisnis & Keuangan I, 816-829.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

Idris, Abdi Akbar. (2021). Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal; *Jurnal Economic*, Vol. 1, No. 1.

Indreswari, Meidyah. (2019). Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Edisi Keenam. Pdf.

Jannah, Rona Fil. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Repository; universitas Brawijaya

Jefferson, William Wiratama dan Ketut Budiarta. (2015). Pengaruh Independensi pengalaman kerja dan profesionalisme dan akuntabilitas terhadap kualitas audit. *E-Jurnal Akuntansi* 10.1 (2015) : 91 –106. Universitas Udayana Jakarta. Luthans, F. 2005. *Organizational Behaviour*. 10th edition. AND. Yogyakarta. 182-183

Krisna, M (2012). *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012*. Fakultas Kesehatan.

Manaru, E. (2022). *Dukung Implementasi Aplikasi Sakti Di Tahun 2022*. <https://kemenkumham.go.id/berita-kanwil/berita-utama/dukung-implementasi-aplikasi-sakti-di-tahun-2022-kanwil-jawa-barat-sosialisasikan-kepada-seluruh-satuan-kerjanya>

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Moekijat. (2018) *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit. CV. Pioner Jaya

Mukhtaromin. (2018). Kepuasan Pengguna Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) Pada Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK). Jurnal; *Pusdiklat Anggaran dan Perbendaharaan*

Notoatmodjo. (2015). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka cipta

Nurkhamid, M. (2008). Implementasi inovasi sistem pengukuran kinerja instansi

pemerintah. *Jurnal Akuntansi Pemerintah* 3 (1): 45-75.

Nursalam. (2017). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan (4th ed)* Jakarta: Salemba Medika

Oktayana, I Kadek, Ni Made Sunarsih, I Gusti Ayu Asri Pramesti. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Akuntabilitas, Pengalaman Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali. *Jurnal; URNAL KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi)VOL. 1 NO. 4 AGUSTUS2021P-ISSN 2302-5514*

Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 238/PMK.01/2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 175/PMK.01/2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja (*Workload Analysis*) di Lingkungan Kementerian Keuangan

Peraturan Panglima Tentara Nasional Indonesia Nomor 12 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tugas Pusat Keuangan Tentara Nasional Indonesia.

Perdana, Bryant Satria. (2022). *Efektivitas Aplikasi Sistem Absensi Kehadiran Sukowati (SAKTI) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sragen*. Repository; <http://eprints.ipdn.ac.id/13891/1/REPOSITORY%20EFEKTIVITAS%20APLIKASI%20SISTEM%20ABSENSI%20KEHADIRAN%20SUKOWATI.pdf>

Permanasari, Resi., Setyaningrum, Rina Moestika., dan Sundari, Siti. (2014). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 1(2), 157-174

Rohman, Abdul Malik. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal; jurnal mahasiswa manajemen* Vol 2 No. 1 E-ISSN 2798-1851

Rosita Titik, dkk., 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 1, Januari 2016* ISSN: 2461-0593

Sabrina, Tiara. (2023). Pengaruh Implementasi Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat

Instansi (Sakti) Dan Kompetensi SDM Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Kasus Di PTN Pariwisata Pada Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif / Badan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif. *Jurnal; Jurnal Studi Manajemen* Vol. 5, No. 1, pp.10-24, Januari 2023, e-ISSN 2685-631X <http://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/civitas>

Sadjiarto, Arja. (2017). Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol 2. No. 2. November 2017. Hal 138- 150.pdf.

Salma, A. (2023). *Penelitian Korelasi*. <https://penerbitdeepublish.com>

Satriyo, Raden Budi. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genindo Prima Sakti Cabang Serang Banten Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal; Jurnal Mozaik* Vol. XI Edisi 1 Juli 2019 E-ISSN: 2614-8390 P-ISSN: 1858-1269

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Siburian, Mutiara S., Riane Johnly Pio, Sofia A. P Sambul. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Jurnal; Jurnal Productivity*, Vol. 2 No. 5, 2021 e-ISSN. 2723-0112

Sitorus, Riris Rotua., dan Wijaya, Lenni. (2016). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Profesi Terhadap Kinerja Auditor dengan Struktur Audit Sebagai Pemoderasi. *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 98-119

Sudirin Sudirin, Wawan Budi Darmawan, Hendra Hendra. (2022). Peran Tni Au Dalam Manajemen Pertahanan Udara (Studi pada Kohanudnas dalam menggunakan Sishanudnas). *Jurnal; Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional* Vol. 1 No. 1 (2022) <https://jurnal.unpad.ac.id/aliansi/article/view/38868>

Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Suprihhadi, Heru dan Astianto, Anggita. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal; *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen.* Bandung: ALFABETA

Tri, Wahyudi. (2018). Hubungan Profesionalisme Dan Koordinasi Dengan Efektivitas Kerja Personel Keuangan Markas Komando Akademi Militer. Jurnal; *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara* Vol. 2 No. 2 (2018)
<https://jom.untidar.ac.id/index.php/Iman/Article/View/337>

Vanchapo, A.R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja.* CV. Penerbit. Qiara Media