JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 6 Nomor 3, Juni 2025. Halaman 191 - 202
e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

DETERMINAN KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH KOTA LANGSA (STUDI PADA OPD KOTA LANGSA)

Novia Veronica[a], Afrah Junita[b], Iqlima Azhar[c]*
[abc]Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra.
Corresponding Author: iqlima_a@unsam.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of HR competency, SAP implementation and role ambiguity simultaneously on employee performance in OPD of Langsa City. The sample used in this study were the Secretary, Head of General Affairs and Head of Personnel in 34 OPDs of Langsa City. The determination of the sample was because each employee will be responsible for the results of their work to the Head of Service either directly or through the secretary. Based on respondent data from 34 OPDs of Langsa City and each OPD was taken 3 respondents, the number of samples in this study was 102 respondents. The data analysis method used multiple linear regression analysis, t-test, F-test and determination coefficient test. The regression equation in this study is $Y = 5.290 + 0.147X_1 + 0.363X_2 + 0.275X_3$*. Human resource competency has a significant effect on employee performance in OPD of Langsa City. SAP implementation has a significant effect on employee performance in OPD of Langsa City. Role ambiguity has a significant effect on employee performance in OPD of Langsa City. Role ambiguity, SAP implementation and role ambiguity simultaneously have a significant effect on employee performance at OPD of Langsa City. From the determination coefficient test, it is known that human resource competence, SAP implementation and role ambiguity affect employee performance at OPD of Langsa City by 63.1%, while the remaining 36.9% is influenced by other variables outside this research model. This research was conducted with limitations, so the results can change due to these limitations. This study had difficulty obtaining the data or respondents needed for the study. This study was also unable to fully control the honesty and sincerity of respondents in choosing answer options that were in accordance with the actual circumstances and reality. For further researchers, it is better to conduct a study by deepening the scope of the study by adding variables or replacing other variables.*

Keywords: *Human Resource Competence, SAP Implementation, Role Ambiguity, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Sampel yang digunakan oleh penelitian ini yaitu Sekretaris, Kabag Umum dan Kabag Personalia yang terdapat di 34 OPD Kota Langsa. Penentuan sampel tersebut dikarenakan tiap pegawai akan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya ke Kepala Dinas baik secara langsung maupun melalui sekretaris. Berdasarkan data responden dari 34 OPD Kota Langsa dan setiap OPD diambil 3 responden, maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu $Y = 5{,}290 + 0{,}147X_1 + 0{,}363X_2 + 0{,}275X_3$. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Ambiguitas peran, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran mempengaruhi kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa sebesar 63,1%, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan keterbatasan, sehingga hasilnya dapat berubah karena keterbatasan tersebut. Penelitian ini kesulitan mendapatkan data atau responden yang diperlukan untuk penelitian. Penelitian ini juga tidak mampu mengontrol sepenuhnya kejujuran dan kesungguhan responden dalam memilih opsi jawaban yang sesuai dengan

keadaan dan kenyataan yang sebenarnya. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya perlu melakukan pengkajian dengan memperdalam ruang lingkup penelitian dengan menambah variabel atau mengganti variabel lain.
Kata Kunci : *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan SAP, Ambigiutas Peran, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari optimalisasi tugas pokok dan fungsi pegawai dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam rangka memberikan pelayanan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran OPD, dimana penilaian kinerja OPD tidak hanya pada level pimpinan saja tetapi juga para staf. Hal ini berarti upaya peningkatan kinerja OPD harus dilakukan pada keseluruhan level jabatan atau seluruh pegawai yang berada dalam organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani, 2012).

Kota Langsa merupakan salah satu kotamadya di Provinsi Aceh dengan jumlah 5 kecamatan yaitu Langsa Kota, Langsa Timur, Langsa Lama, Langsa Baro, dan Langsa Barat. Organisasi Perangkat Daerah Kota Langsa yang selanjutnya disingkat OPD adalah perangkat daerah yang merupakan unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintah Kota Langsa yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRK, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan lembaga lain. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada OPD Kota Langsa tentu sumber daya manusia yang dimiliki harus memiliki kinerja yang baik. Dalam Peraturan Walikota Langsa Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pelaksanan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Langsa dijelaskan bahwa indikator kinerja harus memenuhi kriteria spesifik, dapat terukur, dapat dicapai, berjangka waktu tertentu, dan dapat dipantau dan dikumpulkan.

Permasalahan terkait kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa yaitu belum optimalnya kinerja pegawai pada beberapa instansi tersebut. Dari wawancara awal pada beberapa OPD di Kota Langsa yaitu ditemukan bahwa kinerja pegawai pada beberapa OPD Langsa ada yang belum memenuhi kriteria yang dimaksud misalnya kinerja yang belum dapat dicapai secara maksimal dan pekerjaan yang terkadang tidak tepat waktu (wawancara dengan Kabag Umum Sekretariat Daerah Kota Langsa). Hal ini salah satunya dapat diukur dengan hasil kuantitas dan kualitas kerja pegawai serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh pegawai. Dalam hal kuantitas, kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan efektif dari jumlah yang pekerjaan yang diberikan. Dalam hal kuantitas, ketelitian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi hal yang diukur dalam menilai kinerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai daerah antara lain kompetensi sumber daya manusia, penerapan standar akuntansi pemerintah dan ambiguitas peran. Kompetensi sumber daya manusia penting dalam mengelola dan menyajikan informasi dalam instansi yang disusun agar dapat tepat waktu. Fenomena yang dijumpai masih ditemukan kesenjangan antara kompetensi sebagai syarat tugas pokok dengan kompetensi yang dimiiki pegawai. Wwawancara awal diketahui bahwa masih terdapat beberapa pegawai pada OPD Kota Langsa yang tidak kompeten di bidangnya seperti

misalnya dalam menerapkan sistem akuntansi pemerintah serta memahami mengenai sistem akuntansi keuangan daerah.

Selain sumber daya manusia yang kompeten, penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dalam sistem akuntansi pemerintahan ditetapkan entitas pelaporan dan entitas akuntansi yang menyelenggarakn sistem akuntansi pemerintah daerah. Tujuan utama adanya perubahan perubahan kebijakan pada sistem akuntansi keuangan daerah untuk mewujudkan tata kelola yang baik dan bersih, beriorentasi pada hasil, profesionalitas, dan menghasilkan laporan keuangan yang transparan dan akuntabel serta dapat diandalkan. Berdasarkan masalah yang terjadi dari hasil temuan BPK Kota Langsa, menggambarkan bahwa sistem akuntansi keuangan daerah yang ada pada beberapa OPD di Kota Langsa masih belum optimal sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan sistem akuntansi harus sesuai dengan SAP, dimana pemerintah daerah tersebut harus bisa bertanggungjawab, efisien, efektif dan partisipatif.

Di sisi lain, ambiguitas peran adalah persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan perseptor yang merasa tak berdaya. Permasalahan yang ada pada OPD Kota Langsa terkait ambiguitas peran adalah terdapat beberapa pegawai belum dapat memastikan jenis pekerjaan yang harus dilaksanakannya dikarenakan ada beberapa tugas yang terkadang dikerjakan oleh beberapa pegawai dengan kualifikasi yang berbeda.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Wibowo (2012), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Rudana, (2015), kompetensi merujuk kepada pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skills*) dan kemampuan (*abilities*), yang dapat didemonstrasikan, yang dilakukan dengan standar tertentu. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi atau kemampuan atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya dalam tempat kerja pada situasi tertentu yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah daerah.

Kompetensi dapat diobservasi, merupakan tindakan perilaku yang memerlukan kombinasi dari ketiga hal ini. Kompetensi ini ditunjukkan dalam konteks pekerjaan dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi meliputi kombinasi dari pengetahuan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau fungsi di dalam setting pekerjaan.

Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Standar Akuntasi Pemerintah

Standar Akuntansi Pemerintah adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Di Indonesia pada tahun 2010, Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) berbasis akrual tuntas disusun Komite Standar Akuntansi Pemerintah (KSAP) dan ditetapkan sebagai Peraturan Pemerintah dalam PP Nomor 71 Tahun 2010. Sejak diterbitkannya PP Nomor 71 Tahun 2010 Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2), basis akuntansi yang digunakan adalah menggunakan basis akrual. Hal ini dengan jelas dinyatakan pada pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi: "Pemerintah menerapkan SAP Berbasis Akrual"."SAP Berbasis Akrual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan dalam bentuk PSAP" pada ayat (4) dinyatakan bahwa:"PSAP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tercantum dalam Lampiran I yang tidak dapat terpisahkan dari peraturan pemerintah ini".

Lampiran I yang dimaksud adalah SAP Berbasis Akrual yang terdiri atas Kerangka Konseptual dan PSAP Nomor 01 sampai dengan PSAP Nomor 12 .Implementasi dari peraturan tersebut, Laporan Keuangan Pemerintah Pusat maupun Daerah secara berharap didorong untuk menerapkan akuntansi berbasis akrual. Pada tahun 2015, seluruh laporan keuangan daerah telah menerapkan Standar Akuntansi Pemerintah berbasis Akrual.

Ambigiuitas Peran

Ambiguitas peran menurut Yasa (2017) adalah persepsi bahwa salah satu kekurangan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau tugas, yang mengarah pada perasaan perseptor yang merasa tak berdaya. Ini adalah perasaan ketidak pastian pegawai tentang harapan anggota yang berbeda di dalamnya atau sekelompok peran yang harus dijalankannya.

Menurut Syarifuddin (2016), ambiguitas peran adalah sesuatu yang dirasakan pegawai jika pegawai tersebut tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Menurut Sorongan (2015) ambiguitas peran adalah menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai suatu peran dan apa yang dibutuhkan dalam tugas.

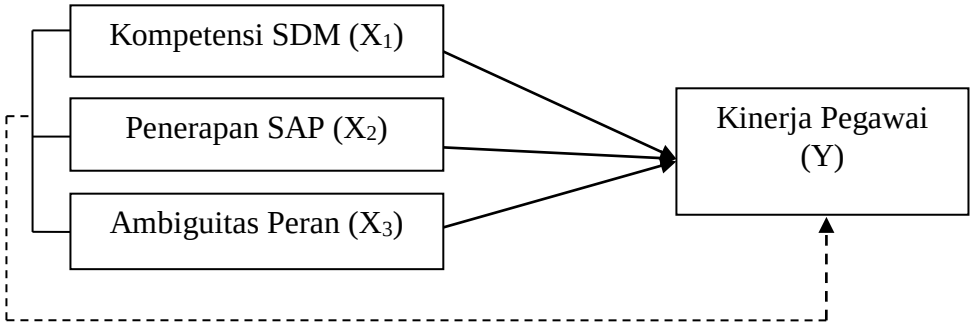
Kinerja Pegawai

Yani (2015) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented.*

Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Fahmi (2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik

organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented*. Chandra (2017) menjelaskan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan:
—— : Pengaruh secara parsial
- - - : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi akan dapat menyelesaikan pekerjaanya secara efisien dan efektif, hal ini akan berdampak terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja akan semakin meningkat dan pada akhirnya tujun instansi dapat tercapai. Hasil penelitian terdahulu oleh Firmansyah (2022) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_1: Kompetensi SDM berpengaruh signfikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa

Pengaruh Penerapan SAP terhadap Kinerja Pegawai

Standar Akuntansi Pemerintahan merupakan pedoman penyajian laporan keuangan. Pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk menyajikan laporan keuangan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pengelolaan keuangan. Dengan melihat efektivitas penerapan SAP maka dapat diketahui pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Kinerja pegawai nantinya akan dilihat dari output yang dihasilkannya. Hasil

penelitian terdahulu oleh Lestari (2019) menyatakan bahwa penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_2: Penerapan SAP berpengaruh signfikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa.

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai

Ambiguitas peran merupakan ukuran yang baik dari konstruksi peran. Ambiguitas peran adalah komponen utama dari stres peran yang bagaimana hal tersebut sering terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja. Pegawai dapat mengalami ambiguitas peran apabila mereka merasa tidak adanya kejelasan sehubungan dengan ekspektasi pekerjaan, seperti kurangnya informasi yang diberikan, motivasi dan lain sebagainya sehingga berdampak terhadap kinerja. Apabila pegawai memiliki kejelasan terkait deskripsi pekerjaan, maka ambiguitas peran memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu oleh Ridwansyah (2021) menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_3: Ambiguitas peran berpengaruh signfikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa.

Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi SDM yang tinggi dan penerapan SAP yang efektif dapat menjadi faktor pendorong kinerja pegawai. Namun, ambiguitas peran dapat menjadi penghambat kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kompetensi SDM, memastikan penerapan SAP yang efektif dan mengurangi ambiguitas peran untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian terdahulu oleh Ridwansyah (2021) menyatakan bahwa kompetensi SDM, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H_4: Kompetensi SDM, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signfikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah akuntansi publik. Penelitian ini dilakukan pada OPD Kota Langsa. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh OPD yang berada di Kota Langsa sebanyak 34 OPD.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria. Sampel yang digunakan oleh penelitian ini yaitu Sekretaris,

Kabag Umum dan Kabag Personalia yang terdapat di 34 OPD Kota Langsa. Penentuan sampel tersebut dikarenakan tiap pegawai akan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya ke Kepala Dinas baik secara langsung maupun melalui sekretaris. Berdasarkan data responden dari 34 OPD Kota Langsa dan setiap OPD diambil 3 responden, maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 102 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2012). Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.290	5.117		2.918	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.147	.120	.115	1.672	.026
	Penerapan SAP	.363	.138	.011	2.012	.015
	Ambiguitas Peran	.275	.129	.324	2.554	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 5{,}290 + 0{,}147X_1 + 0{,}363\ X_2 + 0{,}275X_3}$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta kinerja pegawai bernilai 5,290 dengan asumsi variabel kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran tetap.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi sumber daya manusia menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,147. Artinya, apabila kompetensi sumber daya manusia meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,147 dengan asumsi variabel penerapan SAP dan ambiguitas peran tetap.
3. Koefisien regresi variabel penerapan SAP menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,363. Artinya, apabila penerapan SAP meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,363 dengan asumsi variabel kompetensi sumber daya manusia dan ambiguitas peran tetap.

4. Koefisien regresi variabel ambiuitas peran menunjukkan pengaruh positif sebesar 0,275. Artinya, apabila ambiguitas peran meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,275 dengan asumsi variabel kompetensi sumber daya manusia dan penerapan SAP tetap.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pembuktian hipotesis secara parsial menggunakan uji t. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.290	5.117		2.918	.000
	Kompetensi Sumber Daya Manusia	.147	.120	.115	1.672	.026
	Penerapan SAP	.363	.138	.011	2.012	.015
	Ambiguitas Peran	.275	.129	.324	2.554	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil uji t sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki nilai sig. 0,026. Oleh karena nilai sig. sebesar 0,026 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Variabel penerapan SAP memiliki nilai sig. 0,015. Oleh karena nilai sig. sebesar 0,015 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Variabel ambiguitas peran memiliki nilai sig. 0,030. Oleh karena nilai sig. sebesar 0,030 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis secara simultan menggunakan uji F. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.192	3	44.201	5.214	.000[a]
	Residual	381.249	98	7.660		
	Total	765.391	101			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan SAP, Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai F sig. sebesar 0,000. Oleh karena nilai F sig. < 0,05 (0,000 < 0,05) maka dapat dinyatakan kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Adapun hasil analisis koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587[a]	.612	.631	2.19401

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan SAP, Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,631. Artinya, variabel kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran mempengaruhi kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa sebesar 63,1%, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kota Langsa

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari uji t dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa, dimana diperoleh nilai t sig. 0,026 < 0,05. Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap dalam menyelesaikan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber

daya manusia yang memiliki kompetensi akan dapat menyelesaikan pekerjaanya secara efisien dan efektif. Kompetensi yang dimiliki pegawai pada OPD di Kota Langsa dapat meningkatkan kinerja karena kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai dapat dengan mudah dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja.

Pengaruh Penerapan SAP terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kota Langsa

Standar Akuntansi Pemerintah adalah prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah. Sistem akuntansi pemerintah cukup tenting dioptimalisasikan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari uji t dapat dijelaskan bahwa penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa, dimana diperoleh nilai t sig. 0,015 < 0,05. Pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk menyajikan laporan keuangan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pengelolaan keuangan. Dengan melihat efektivitas penerapan SAP maka dapat diketahui pula kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya tersebut. Kinerja pegawai nantinya akan dilihat dari output yang dihasilkannya. Sejauh ini penerapan SAP pada OPD Kota Langsa sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku serta penerapannya sudah efektif. Penyimpangan yang terjadi dalam penerapan SAP juga dapat diminimalisir oleh tiap instansi sehingga penerapan SAP yang dalam mendukung kinerja dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kota Langsa

Ambiguitas peran adalah menunjukkan ambivalensi saat apa yang diharapkan tidak jelas karena kekurangan informasi mengenai suatu peran dan apa yang dibutuhkan dalam tugas. Dari uji t dapat dijelaskan bahwa ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa, dimana diperoleh nilai t sig. 0,030 < 0,05. Ambiguitas peran merupakan ukuran yang baik dari konstruksi peran. Ambiguitas peran adalah komponen utama dari stres peran yang bagaimana hal tersebut sering terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan dan dapat mempengaruhi kinerja. Terkait dengan ambiguitas peran, tiap pegawai pada OPD Kota Langsa dapat menjalankan tugasnya sesuai jabatan dan wewenang dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat setiap pegawai terhindar dari ambiguitas peran terutama yang terkait dengan jabatan dan wewenangnya.

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan SAP dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai pada OPD Kota Langsa

Dari uji F dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa, dimana diperoleh nilai F sig. 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada OPD di Kota Langsa dapat meningkatkan kinerja karena kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai dapat dengan mudah dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja. Di sisi lain, penerapan SAP pada OPD Kota Langsa sudah sesuai dengan prosedur

yang berlaku serta penerapannya sudah efektif. Terkait dengan ambiguitas peran, tiap pegawai pada OPD Kota Langsa dapat menjalankan tugasnya sesuai jabatan dan wewenang dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat setiap pegawai terhindar dari ambiguitas peran terutama yang terkait dengan jabatan dan wewenangnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ridwansyah (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Dari analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Kompetensi yang dimiliki pegawai pada OPD di Kota Langsa dapat meningkatkan kinerja karena kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing pegawai dapat dengan mudah dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak terhadap kinerja. Penerapan SAP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan SAP pada OPD Kota Langsa sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku serta penerapannya sudah efektif. Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Tiap pegawai pada OPD Kota Langsa dapat menjalankan tugasnya sesuai jabatan dan wewenang dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat setiap pegawai terhindar dari ambiguitas peran terutama yang terkait dengan jabatan dan wewenangnya. Kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa. Dan dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia, penerapan SAP dan ambiguitas peran mempengaruhi kinerja pegawai pada OPD Kota Langsa sebesar 63,1%, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan dengan keterbatasan, sehingga hasilnya dapat berubah karena keterbatasan tersebut. Penelitian ini kesulitan mendapatkan data atau responden yang diperlukan untuk penelitian. Penelitian ini juga tidak mampu mengontrol sepenuhnya kejujuran dan kesungguhan responden dalam memilih opsi jawaban yang sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu perlu adanya peningkatan kompetensi pegawai pada setiap OPD sehingga tiap pegawai dapat menjalankan tugas sesuai dengan jabatan dan wewenangnya agar kinerja dapat ditingkatkan. Serta perlu adanya evaluasi lebih lanjut terhadap kinerja khususnya terkait dengan kompetensi, penerapan SAP dan ambiguitas peran. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya perlu melakukan pengkajian dengan memperdalam ruang lingkup penelitian dengan menambah variabel atau mengganti variabel lain.

REFERENSI

Aulia, Nisa. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Rembang. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 3(5), 22-34.

Firmansyah, Aulia. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi*, 2(3), 19-30..

Lestari, Puja. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 5(3), 20-35.

Mahmudi. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (*2016*). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ridwansyah. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(1), 118-131.

Sugiyono. (*2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yani, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Zaimah. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Auditing,* 1(1), 1-16.

Zulfahmi. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Banjarnegara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 1(1),1-16.