



Analisis Kepatuhan dan Prosedur Verifikasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Papua Tengah

Yermias E. Makamo Iyai¹, Amir Jaya², Johannes Baptista Halik³

¹) Program Studi Magister Manajemen, Universitas Kristen
Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

Submitted: 06-02-2025 | Review 12-02-2025 | Revision 18-02-2025 | Accepted 26-02-2025

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepatuhan dan prosedur verifikasi terhadap kualitas kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Papua Tengah. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 32 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Peningkatan kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku mampu meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Sebaliknya, prosedur verifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam penerapan dan efektivitas prosedur tersebut. Secara simultan, kepatuhan dan prosedur verifikasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Sinergi antara kedua faktor ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja di BPPKAD Papua Tengah. Studi ini memberikan rekomendasi bagi instansi terkait untuk memperkuat budaya kepatuhan dan meningkatkan implementasi prosedur verifikasi guna mencapai kinerja optimal.

Kata kunci: kepatuhan, prosedur verifikasi, kinerja pegawai, BPPKAD, Papua Tengah

Abstract: This study analyzes the effect of compliance and verification procedures on the quality of employee performance at the Central Papua Revenue, Financial Management, and Regional Asset Agency (BPPKAD). This study uses a quantitative approach with a survey method of 32 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study indicate that compliance has a positive and significant effect on the quality of employee performance. Increasing compliance with applicable procedures and policies can improve overall performance quality. Conversely, verification procedures do not have a significant effect on employee performance, indicating the need for improvements in the implementation and effectiveness of these procedures. Simultaneously, compliance and verification procedures have a significant effect on the quality of employee performance. The synergy between these two factors is very important to improve work effectiveness at the Central Papua BPPKAD. This study provides recommendations for related agencies to strengthen the culture of compliance and improve the implementation of verification procedures in order to achieve optimal performance.

Keywords: compliance, verification procedures, employee performance, BPPKAD, Central Papua

¹E-mail: vermiasyeri07@gmail.com

²E-mail: amirjaya0505@gmail.com

³E-mail: johanneshalik@ukipaulus.ac.id

Pendahuluan

Pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Papua Tengah memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa penerimaan daerah dikelola secara efektif, efisien, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai tantangan yang menghambat optimalisasi kinerja pegawai, terutama terkait dengan tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja dan efektivitas prosedur verifikasi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan regulasi merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kualitas layanan publik dan efisiensi kerja organisasi (Dessler, 2020). Pegawai yang memiliki tingkat kepatuhan tinggi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas serta meminimalkan kesalahan administratif yang dapat berdampak pada kredibilitas instansi (Hasibuan, 2017). Namun, di berbagai instansi pemerintahan, termasuk BPPKAD Papua Tengah, masih ditemukan kasus ketidaksesuaian antara kebijakan yang telah ditetapkan dengan implementasi di lapangan. Beberapa faktor yang memengaruhi rendahnya kepatuhan antara lain kurangnya pemahaman terhadap aturan yang berlaku, kurangnya sosialisasi kebijakan, serta resistensi terhadap perubahan prosedur yang diterapkan (Mangkuprawira, 2018).

Selain kepatuhan, efektivitas prosedur verifikasi juga menjadi faktor penting dalam memastikan akurasi dan validitas data keuangan (Mangopo et al., 2025). Verifikasi yang dilakukan secara sistematis dan konsisten dapat mengurangi potensi kesalahan dalam pencatatan keuangan serta meningkatkan transparansi dalam pengelolaan anggaran daerah (Putri & Rahmawati, 2019). Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa prosedur verifikasi yang tidak diterapkan secara optimal dapat menyebabkan inefisiensi kerja dan memperlambat proses pengambilan keputusan (Sari, 2019). Di BPPKAD Papua Tengah, efektivitas prosedur verifikasi masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian, mengingat peran pentingnya dalam mendukung akuntabilitas dan kinerja pegawai (Medea et al., 2024; Paembonan et al., 2024).

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepatuhan dan prosedur verifikasi terhadap kualitas kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pemerintah daerah dalam meningkatkan sistem pengelolaan keuangan dan aset daerah. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan strategi kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin dan akuntabilitas pegawai di sektor publik.

Tinjauan Literatur

Teori Kepatuhan

Kepatuhan dalam konteks organisasi mengacu pada sejauh mana individu atau kelompok dalam suatu institusi menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang telah ditetapkan. Teori kepatuhan banyak dikaitkan dengan *Deterrence Theory*, yang menyatakan bahwa individu cenderung patuh terhadap aturan jika terdapat mekanisme pengawasan dan sanksi yang jelas (Norris-Montanari, 2017). Dalam sektor publik, kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan prosedur berkontribusi dalam

meningkatkan efisiensi kerja serta mengurangi kesalahan administratif yang dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Robinson & Judge, 2020).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pemahaman terhadap regulasi, kualitas kepemimpinan, serta budaya organisasi (Alam, 2021). Penelitian oleh Putri dan Rahmawati (2019) menemukan bahwa kepatuhan pegawai terhadap kebijakan keuangan daerah berkontribusi positif terhadap efektivitas pengelolaan anggaran. Dengan demikian, dalam konteks BPPKAD Papua Tengah, kepatuhan pegawai diharapkan menjadi faktor kunci dalam memastikan pelaksanaan tugas yang lebih akuntabel dan transparan (Sanggalangi et al., 2025).

Prosedur Verifikasi dalam Pengelolaan Keuangan Publik

Prosedur verifikasi merupakan serangkaian proses sistematis yang dilakukan untuk memastikan kebenaran, akurasi, serta validitas suatu informasi atau data sebelum digunakan dalam pengambilan keputusan (Aminullah et al., 2022). Dalam konteks pengelolaan keuangan daerah, verifikasi memiliki peran penting dalam mencegah kesalahan pencatatan serta meningkatkan akuntabilitas dalam pelaporan keuangan (Hastuti, 2019).

Namun, efektivitas prosedur verifikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai masih menjadi perdebatan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun prosedur verifikasi dirancang untuk memperkuat kontrol internal, implementasinya sering kali mengalami kendala akibat keterbatasan sumber daya manusia dan teknologi (Wijaya & Irawan, 2018). Studi oleh Sari (2019) mengungkapkan bahwa prosedur verifikasi yang kompleks dan tidak efisien dapat memperlambat pengambilan keputusan dan menurunkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap penerapan prosedur verifikasi di BPPKAD Papua Tengah untuk memastikan bahwa sistem yang digunakan benar-benar efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kualitas Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik

Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Halik & Halik, 2024; Roreng et al., 2024). Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Dessler, 2020). Dalam sektor publik, kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penyelenggaraan layanan pemerintahan yang akuntabel dan transparan (Mathis & Jackson, 2017).

Mangkunegara (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem evaluasi. Studi oleh Simamora (2019) menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap prosedur organisasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, sementara ketidakefektifan prosedur verifikasi justru dapat menjadi hambatan dalam mencapai

tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja pegawai diukur dari aspek disiplin kerja, produktivitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Pengembangan Hipotesis

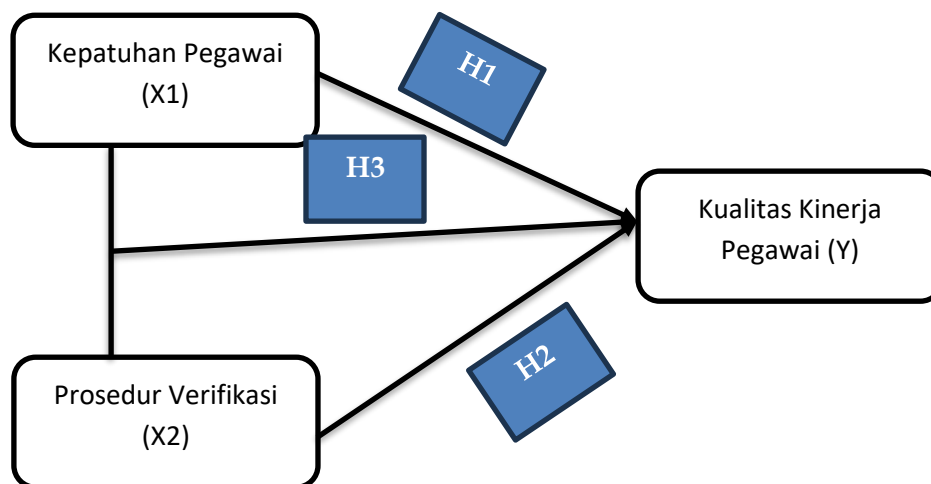
Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengembangkan tiga hipotesis utama sebagai berikut:

H1: Kepatuhan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah.

H2: Prosedur verifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah.

H3: Kepatuhan dan prosedur verifikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah.

Dengan menguji hipotesis ini, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk memperbaiki prosedur kerja yang lebih efisien dan akuntabel di lingkungan BPPKAD Papua Tengah. Berikut adalah gambar kerangka konseptual dari penelitian ini.



Sumber: Pemikiran penulis (2025)

Gambar 1. Kerangka Koseptual Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Santosa, 2018) dengan desain penelitian kausal-komparatif untuk menganalisis pengaruh kepatuhan dan prosedur verifikasi terhadap kualitas kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Papua Tengah. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. (Riadi, 2016) Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori dan

penelitian terdahulu, sehingga dapat memberikan temuan empiris yang dapat digeneralisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di BPPKAD Papua Tengah. Berdasarkan data dari instansi tersebut, jumlah total pegawai yang terdaftar adalah 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (Susilana, 2015), yaitu teknik yang mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap pegawai dalam instansi tersebut memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Penelitian ini dilakukan di kantor BPPKAD Papua Tengah yang berlokasi di ibu kota provinsi Papua Tengah. Waktu penelitian berlangsung selama tiga bulan, dimulai dari Januari hingga Maret 2025. Selama periode tersebut, peneliti melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta observasi langsung terhadap lingkungan kerja di instansi tersebut.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu kepatuhan, prosedur verifikasi, dan kualitas kinerja pegawai. Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari *sangat tidak setuju* hingga *sangat setuju* (Singarimbun, M & Effendi, 2008). Sebelum kuesioner disebarkan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel dengan akurat dan konsisten.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kepatuhan dan prosedur verifikasi, terhadap variabel dependen, yaitu kualitas kinerja pegawai. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Selanjutnya, uji *t* digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji *F* digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara kepatuhan dan prosedur verifikasi terhadap kualitas kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) juga dihitung untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen (Ghozali, 2021).

Melalui metode penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah. Selain itu, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepatuhan pegawai dan mengoptimalkan prosedur verifikasi dalam pengelolaan keuangan daerah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	62,5%
	Perempuan	12	37,5%
Usia	< 30 tahun	4	12,5%
	31 - 40 tahun	13	40,6%
	41 - 50 tahun	9	28,1%
	> 50 tahun	6	18,8%
Pendidikan	SMA	1	3,1%
	D3	6	18,8%
	S1	22	68,8%
	S2	3	9,4%
Lama Bekerja	< 5 tahun	7	21,9%
	6 - 10 tahun	9	28,1%
	> 10 tahun	16	50,0%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Papua Tengah yang berjumlah 32 orang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan beberapa variabel demografi, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 20 orang (62,5%), sementara perempuan berjumlah 12 orang (37,5%). Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang 31–40 tahun (40,6%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun (28,1%), kemudian usia di atas 50 tahun (18,8%), dan sisanya berusia di bawah 30 tahun (12,5%). Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir S1 (68,8%), diikuti oleh D3 (18,8%), S2 (9,4%), dan SMA (3,1%). Berdasarkan lama bekerja, pegawai dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun mendominasi dengan 50%, diikuti oleh pegawai dengan pengalaman kerja 6–10 tahun (28,1%) dan pegawai dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun (21,9%).

Analisis karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang baik terkait dengan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur verifikasi yang diterapkan di instansi mereka.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,3494), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Sementara itu, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,977, yang berarti

kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi (Cronbach's Alpha > 0,60). Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian	Hasil	Keterangan
Uji Validitas	Semua item memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,3494)	Valid
Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha = 0,977 (> 0,60)	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh kepatuhan (X_1) dan prosedur verifikasi (X_2) terhadap kualitas kinerja pegawai (Y), digunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dari hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig. (p-value)
Konstanta (β_0)	2,314	-	-
Kepatuhan (X_1)	0,642	8,456	0,000
Prosedur Verifikasi (X_2)	0,097	0,575	0,573

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,314 + 0,642X_1 + 0,097X_2$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepatuhan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai ($p < 0,05$), sementara prosedur verifikasi (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai ($p > 0,05$).

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- **Kepatuhan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai**, dengan $t\text{-hitung}$ sebesar 8,456 dan $p\text{-value}$ 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
- **Prosedur verifikasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai**, dengan $t\text{-hitung}$ sebesar 0,575 dan $p\text{-value}$ 0,573 (lebih besar dari 0,05).

Hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka, sementara efektivitas prosedur verifikasi masih perlu ditingkatkan agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	<i>t</i> -hitung	<i>p</i> -value (Sig.)	Keterangan
Kepatuhan (X_1)	8,456	0,000	Signifikan
Prosedur Verifikasi (X_2)	0,575	0,573	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh kepatuhan (X_1) dan prosedur verifikasi (X_2) secara simultan terhadap kualitas kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *F*-hitung sebesar **370,225**, dengan nilai signifikansi sebesar **0,000** (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti bahwa kepatuhan dan prosedur verifikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Uji Statistik	<i>F</i> -hitung	<i>p</i> -value (Sig.)	Keterangan
Uji F (Simultan)	370,225	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar **0,958**, yang berarti bahwa 95,8% variasi dalam kualitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepatuhan dan prosedur verifikasi, sedangkan sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Statistik	Nilai	Interpretasi
Adjusted R^2	0,958	95,8% variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap regulasi dan kebijakan berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja serta mengurangi kesalahan administratif (Putri & Rahmawati, 2019). Pegawai yang mematuhi prosedur organisasi cenderung lebih disiplin dan memiliki standar kerja yang lebih baik, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik.

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur verifikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena prosedur verifikasi yang ada belum diterapkan secara optimal atau kurang memberikan dampak langsung terhadap peningkatan efisiensi kerja. Studi oleh Sari (2019) mengungkapkan bahwa prosedur verifikasi yang tidak efektif dapat menjadi hambatan dalam pengelolaan keuangan daerah, terutama jika sistem yang digunakan masih manual dan kurang didukung oleh teknologi. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap implementasi prosedur verifikasi di BPPKAD Papua Tengah untuk meningkatkan efektivitasnya dalam mendukung kinerja pegawai.

Secara simultan, kepatuhan dan prosedur verifikasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai, yang berarti bahwa sinergi antara kedua faktor ini tetap penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatkan budaya kepatuhan dan mengoptimalkan prosedur verifikasi, diharapkan kinerja pegawai di BPPKAD Papua Tengah dapat semakin meningkat, sehingga pengelolaan keuangan daerah menjadi lebih transparan dan akuntabel.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepatuhan dan prosedur verifikasi terhadap kualitas kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) Papua Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, prosedur verifikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa implementasi prosedur ini masih memerlukan evaluasi agar lebih efektif dalam mendukung efisiensi kerja.

Secara simultan, kepatuhan dan prosedur verifikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh uji F dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama tetap berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun prosedur verifikasi secara individual tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama dan ketiga dalam penelitian ini diterima, sementara hipotesis kedua ditolak.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel yang terbatas pada 32 pegawai BPPKAD Papua Tengah dapat mempengaruhi generalisasi hasil penelitian terhadap instansi serupa di wilayah lain. Kedua, penelitian ini hanya mengukur kepatuhan dan prosedur verifikasi sebagai determinan kinerja pegawai, padahal terdapat faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu, metode pengumpulan data yang berbasis kuesioner dapat memiliki keterbatasan subjektivitas dari responden dalam memberikan jawaban.

Berdasarkan temuan ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi dengan melibatkan lebih banyak instansi pemerintahan agar hasilnya lebih representatif. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, beban kerja, atau teknologi informasi dalam analisis untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Perbaikan dalam prosedur verifikasi

juga perlu dikaji lebih lanjut untuk memastikan bahwa mekanisme yang diterapkan benar-benar memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja.

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan pemerintah daerah dapat meningkatkan kepatuhan pegawai melalui program sosialisasi dan pelatihan yang lebih efektif serta mengoptimalkan sistem verifikasi agar lebih efisien dalam mendukung pengelolaan keuangan dan aset daerah. Langkah-langkah strategis ini dapat membantu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih akuntabel dan transparan, sejalan dengan prinsip *good governance*.

Daftar Pustaka

- Alam, S. (2021). Understanding compliance in public sector governance: A review of theories and frameworks. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 13(2), 87–101. <https://doi.org/10.8854/jpapr.v13i2>
- Aminullah, R., Setiawan, T., & Hidayat, M. (2022). Verification procedures and their impact on financial accountability in local governments: A case study approach. *International Journal of Financial Studies*, 10(1), 45–60. <https://doi.org/10.3354/ijfs.v10i1>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.
- Halik, J. B., & Halik, M. Y. (2024). Open Innovation And Digital Marketing : A Catalyst For Culinary SMEs In Makassar. *Jurnal Manajemen*, 28(03), 588–612. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i3.2059>
- Hastuti, W. (2019). The effectiveness of financial verification procedures in preventing fraud in government institutions. *Asian Journal of Accounting Research*, 4(1), 22–35. <https://doi.org/10.9634/ajar.v4i1>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management: Essential perspectives* (8th ed.). Cengage Learning.
- Mangkuprawira, S. (2018). Organizational behavior and its impact on employee performance: A study of public sector institutions. *Indonesian Journal of Management Studies*, 7(3), 112–128. <https://doi.org/10.4855/ijms.v7i3>
- Mangopo, R. M., Landjang, X. I. S., Lambe, K. H. P., & Jaya, A. (2025). Analisis Pengelolaan Pajak dan Retribusi Dalam Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Kota Jayapura. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 8(1), 171–180. <https://doi.org/10.36778/jesya.v8i1.1887>
- Medea, F., Sabandar, S. Y., & Badawi, R. (2024). ANALISIS EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ANGGARAN BELANJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN TORAJA UTARA. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(1), 45–51. <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/226>
- Norris-Montanari, J. (2017). Deterrence theory and compliance in government organizations: A conceptual review. *Public Policy Review*, 15(2), 56–74. <https://doi.org/10.1112/ppr.v15i2>
- Paembonan, R., Ma'na, P., & Halik, J. (2024). Analisis akuntabilitas kinerja keuangan

- daerah di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kabupaten biak provinsi Papua. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 1–6.
<https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/254/143>
- Putri, N., & Rahmawati, D. (2019). The role of employee compliance in improving financial performance in public institutions. *Journal of Business and Public Administration*, 5(4), 200–215. <https://doi.org/10.1020/jbpa.v5i4>
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (1st ed.). CV. Andi Offset.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Roreng, P. P., Halik, J. B., Halik, M. Y., & Irdawati. (2024). Systematic Literature Review : Kondisi Makroekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Prospek di Masa Mendatang. *MARIOBRE: Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 56–67.
<https://ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/306>
- Sanggalangi, A. D., Rantererung, C. L., & Halik, J. B. (2025). Evaluasi Rencana Kerja dan Anggaran Dalam Meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan di Inspektorat Provinsi Papua Tengah. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik*, 1(1), 86–92.
<https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/862>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Penerbit ANDI.
- Sari, R. (2019). Evaluating the impact of verification procedures on public sector performance: A case study in Indonesia. *Journal of Government Auditing*, 8(1), 90–104. <https://doi.org/10.1122/jga.v8i1>
- Simamora, H. (2019). Performance management and employee motivation in government agencies: A structural equation modeling approach. *Journal of Human Resource Management Research*, 6(2), 55–73.
<https://doi.org/10.9354/jhrmi.v6i2>
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301
- Wijaya, R., & Irawan, T. (2018). Assessing the effectiveness of verification systems in Indonesian government financial management. *Asian Journal of Public Finance*, 9(3), 134–148. <https://doi.org/10.2543/ajpf.v9i3>