

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kualitas Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi dalam M. Yani (2012:1) :

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Menurut Salim (2014:2), “Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam pertanggung jawaban semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat”.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2015:2), “Kualitas Sumber Daya Manusia adalah menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan”.

Menurut Ndraha Taliziduhu (2015:42) :

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatifinovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi, otot, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang menjadi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dengan memanfaatkan kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan.

### **2.1.1.2 Dimensi Kualitas Sumber Daya Manusia**

Donni Juni Priansa (2017:154) menyatakan bahwa metode yang paling penting dalam pengembangan sumber daya, antara lain :

1. Pendidikan  
Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan SDM. Pada dasarnya lembaga pendidikan memberikan output berupa perubahan sikap dan perilaku yang disertai tingkat pengetahuan, pemahaman, dan analisis yang lebih mendalam. Itulah sebabnya, perubahan sikap dan perilaku sebagai output pendidikan, dengan kata lain bahwa tujuan pendidikan merupakan rumusan-rumusan penting sikap dan perilaku.
2. Pelatihan  
Pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi di bidang pengembangan. Setiap organisasi atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Donni Juni Priansa (2017:200) :

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dukungan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:143), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Amirullah (2015:193), “Motivasi Kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary ounter dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa (2016:171), “Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang dapat menjadi daya penggerak seseorang untuk dapat bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dalam mencapai tujuan-tujuan keorganisasian.

#### **2.1.2.2 Dimensi Motivasi Kerja**

Maslow dalam Doni Junni Priansa (2017:206) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

1. **Kebutuhan Fisiologis**  
Kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan paling dasar.
2. **Kebutuhan Rasa aman**  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. **Kebutuhan Sosial**  
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. **Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan**  
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### **2.1.3 Sistem Pelaporan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Sistem Pelaporan**

Agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajer dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan, maka diperlukan sistem pelaporan yang baik. Menurut Zakiyudin & Suyanto (2015) :

Sistem pelaporan digunakan untuk memantau hasil kerja yang menunjukkan hasil kerja pusat pertanggungjawaban beserta anggarannya, dimana pelaporan yang baik yakni yang dibuat secara jujur, obyektif, transparan, relevan, tepat waktu dan konsisten memiliki andil besar dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah serta sebagai bahan pertimbangan dalam rangka pengambilan keputusan.

Menurut Rio Pratama, dkk (2019) :

Sistem Pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan. Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam menjalankan anggaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa sistem pelaporan merupakan serangkaian prosedur yang digunakan pemerintah sebagai manajer dalam melaksanakan pertanggungjawaban. Setiap entitas pelaporan mempunyai 15 kewajiban untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode, pelaporan untuk kepentingan akuntabilitas, manajemen, transparansi, keseimbangan antargenerasi dan evaluasi kinerja sebagaimana dijelaskan dalam kerangka konseptual Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Tujuan umum pelaporan keuangan sektor publik adalah untuk memberikan informasi mengenai posisi keuangan, dan capaian kinerja suatu organisasi yang kelak dapat digunakan bagi yang berkepentingan untuk membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya yang dimanfaatkan suatu entitas dalam aktivitasnya untuk mencapai tujuan. Pelaporan kinerja oleh instansi pemerintah ini dituangkan dalam dokumen LAKIP. Pemerintah berkewajiban untuk memberikan informasi keuangan dan informasi lainnya yang akan

digunakan untuk pengambilan keputusan ekonomi, sosial, dan politik oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut LAN dan BPKP (2010), menyatakan bahwa laporan yang baik adalah laporan yang harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan telah sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP). Pernyataan ini membuktikan bahwa sistem pelaporan yang baik sangat dibutuhkan untuk menghasilkan informasi yang baik khususnya dalam pengambilan keputusan.

## **2.1.4 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

### **2.1.4.1 Pengertian Akuntabilitas**

Secara harfiah akuntabilitas adalah pertanggungjawaban. Menurut Mardiasmo (2018:27) menyatakan bahwa :

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas, dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 menjelaskan bahwa :

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan salah satu bentuk perwujudan kewajiban individu atau suatu kelompok terhadap unit organisasi untuk setiap kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.4.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang berasal dari terjemahan kata *performance* dalam bahasa Inggris yang berarti profesi atau hasil kerja.

Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, “Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur”.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi maupun hasil yang telah atau hendak dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja khususnya di lingkungan instansi pemerintah daerah diperlukan sebagai alat dalam pengambilan keputusan dan bentuk pertanggungjawaban terhadap publik.

#### **2.1.4.3 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Kinerja Instansi Pemerintah Pasal 1 ayat 14 menyatakan bahwa:

Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa :

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

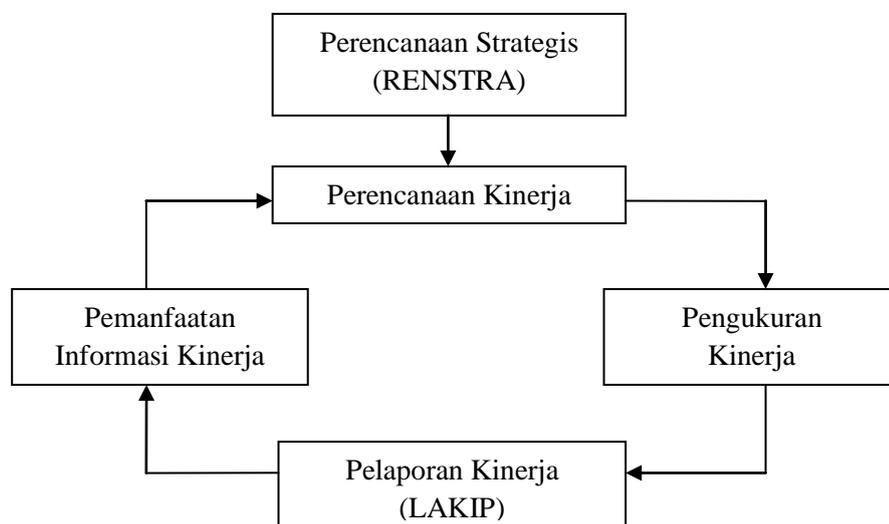
Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan kemampuan memberikan jawaban atas pelaksanaan kegiatan organisasi sebagai bahan evaluasi bagi otoritas yang lebih tinggi dan juga masyarakat serta sebagai umpan balik untuk meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

#### 2.1.4.4 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tentunya dilakukan secara bertahap dan dilakukan berdasarkan siklus yang telah ditetapkan. Menurut Pusdiklatwas BPKP (2011), Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap sebagai berikut:

1. Penetapan perencanaan strategis
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Pusdiklatwas BPKP, 2011

**Gambar 4.1**  
**Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah seperti terlihat pada gambar di atas, dimulai dari penyusunan perencanaan strategis (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategis ini kemudian dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja ini mengungkapkan seluruh target kinerja yang

ingin dicapai (*output/outcome*) dari seluruh sasaran strategis dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja ini merupakan tolak ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja dalam melaksanakan kegiatan. Data kinerja tersebut merupakan pencapaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Diperlukannya data kinerja untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja.

Saat akhir suatu periode, capaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak yang berkepentingan atau yang meminta dalam bentuk Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Tahap terakhir, informasi yang termuat dalam LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

#### **2.1.4.5 Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Dari sudut pandang fungsional, Ellwood dalam Mardiasmo (2018:28-29) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum  
Akuntabilitas kejujuran (*accountability for ability*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal accountability*) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.
2. Akuntabilitas Proses  
Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan public yang cepat, responsif, dan murah biaya.
3. Akuntabilitas Program  
Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan apakah telah

mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

#### 4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bahan referensi dalam menulis atau mengkaji penelitian yang akan dilakukan, maka dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan topik yang akan dibahas dan menjadi acuan peneliti yang diuraikan dalam tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mu'minatus Nur Fadilah, Endang Dwi Retnani (2018)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas SDM Terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD	Variabel Independen : Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas SDM  Dependen : Akuntabilitas Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja, (2) Variabel Pengendalian Internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja, (3) Variabel Kualitas

				SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja (4) Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal dan Kualitas SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja.
2.	Yanuarita Delciana Rere, Endang Dwi Retnani (2018)	Faktor- faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Surabaya	Variabel Independen : Ketepatan Sasaran Anggaran, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia  Variabel Dependen : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ketepatan Sasaran Anggaran berpengaruh positif dan signifikan (2) Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah , (3) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3.	Awwaliyah Nur Azizah, Dini Widyawati (2020)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja	Variabel Independen : Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Variabel Dependen : Akuntabilitas Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan (3) Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4.	Ressy Amanda Noviyana; Suryo Pratolo (2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Instansi Pemerintah dengan Akuntabilitas	Variabel Independen : Sistem Pengendalian Intern dan Motivasi Kerja Variabel Dependen : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah, (2)

		Publik sebagai Variabel Intervening (Studi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten)	Instansi Pemerintah	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah.
5.	Evada Dewata,dkk (2020)	Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Variabel Independen : Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan  Variabel Dependen : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ketaatan Peraturan Perundangan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2) Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
6.	Silvi Oktaviani, Diskhamarzeweny, Yul Emri Yulis (2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pemahaman Akuntansi, Ketaatan Pada Peraturan Perundang Undangan, dan Motivasi Kerja terhadap	Variabel Independen : Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pemahaman Akuntansi, Ketaatan Pada Peraturan Perundang Undangan, dan Motivasi	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, (2) Pemahaman

		Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi)	Kerja  Variabel Dependen : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	Akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ,(3) Ketaatan pada Peraturan Perundangan tidak memiliki pengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (4) Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
--	--	--	---	---

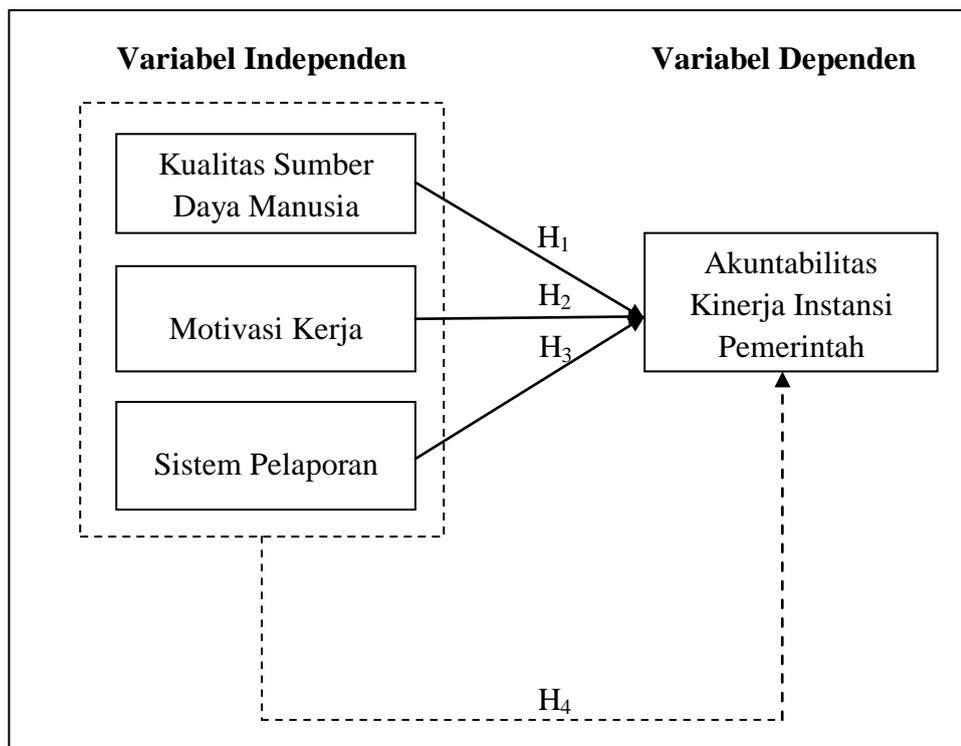
*Sumber : Diolah oleh Peneliti,2021*

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian terdahulu seperti yang telah dicantumkan dimana pada penelitian ini kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan sistem pelaporan sebagai variabel variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Peranan kerangka pemikiran dalam penelitian sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis. Penelitian ini dimaksud untuk

menganalisis dan menguji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan terhadap variabel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan. Kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat ditunjukkan oleh model, sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- ▶ : Menunjukkan secara parsial  
 - - - - -▶ : Menunjukkan secara simultan

Berdasarkan gambar 2.2 di atas, kerangka pemikiran dalam penelitian ini untuk menggambarkan variabel dependen dengan variabel yang independen yang jelas dan sistematis. Pada H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> dan H<sub>3</sub> menunjukkan hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Sistem Pelaporan secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan. Sementara H<sub>4</sub> menunjukkan hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Sistem Pelaporan

secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan.

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap suatu masalah, yang masih akan diuji kebenarannya melalui analisis data yang relevan dengan masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

### **2.4.1 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan dan spesifikasi tenaga kerja dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya yang baik sangat dibutuhkan setiap organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta menjadi aset penting bagi kelangsungan suatu organisasi. Semakin tingginya kualitas sumber daya manusia, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam mempertanggungjawabkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD yang telah dilakukan oleh Mu'minatus Nur Fadilah dan Endang Dwi Retnani (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja. Penelitian Yanuaria Delciana Rere dan Endang Dwi Retnani (2020) juga menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Surabaya. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

$H_1$  : Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi berjalannya suatu organisasi pemerintah karena sebagai penggerak atau pendorong bagi individu untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Akuntabilitas Kinerja yang telah dilakukan Ressay Amanda Noviyana dan Suryo Pratolo (2018) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian Silvi Oktaviani, Diskhamarzeweny dan Yul Emri Yulis (2019) juga menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H<sub>2</sub> : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.

#### **2.4.3 Pengaruh Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan. Laporan umpan balik diperlukan untuk mengukur aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana atau mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang ditetapkan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja BPKPD yang telah dilakukan oleh Awwaliyah Nur Azizah

dan Dini Widyawati (2020) hasil penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Penelitian Evada Dewata, dkk (2020) juga dalam penelitiannya menyatakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H<sub>3</sub> : Diduga Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.

#### **2.4.4 Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini ditujukan untuk mengetahui apakah variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan sistem pelaporan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H<sub>4</sub> : Diduga Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Selatan secara simultan.