

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

2.1.1.1 Pengertian Akuntabilitas

Menurut Mahmudi (2016:18) menjelaskan bahwa “Akuntabilitas publik merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan setiap kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah”. Sedangkan menurut Mardiasmo (2018:20) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah:

Kewajiban para 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.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa akuntabilitas merupakan konsep pertanggungjawaban atas tindakan individual atau organisasi yang telah diamanatkan. Akuntabilitas merupakan kewajiban *agent* yang dapat mempertanggungjawabkan, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan setiap kegiatan yang telah dijalankan kepada para *principal*.

2.1.1.2 Pengertian Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah No 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) “Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Adanya pengukuran kinerja pada instansi pemerintah daerah

diperlukan sebagai alat dalam pengambilan keputusan serta bentuk pertanggungjawaban.

2.1.1.3 Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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 diterapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi No. 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjelaskan bahwa “Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah suatu bentuk pertanggungjawaban atas keberhasilan/kegagalan atas pencapaian misi suatu organisasi yang terukur dengan adanya sasaran dan target kinerja yang disusun secara periodik. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan bentuk pertanggungjawaban yang bertujuan untuk 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 untuk periode selanjutnya.

2.1.1.4 Prinsip-prinsip Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala LAN No. 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staff instansi yang bersangkutan.
2. Berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

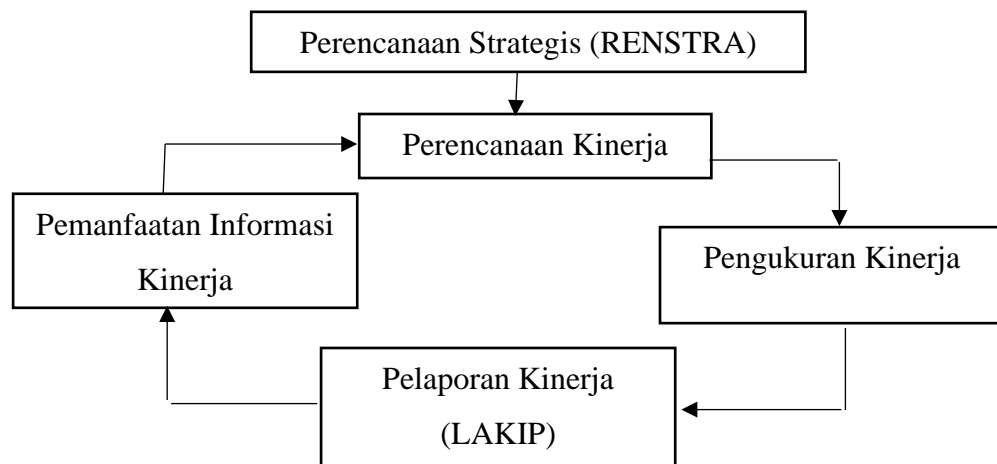
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, obyektif, transparan dan akurat.
6. Menyajikan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.5 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pusdiklatwas BPKP (2011) menjelaskan bahwa pertanggungjawaban kinerja instansi pemerintah tentunya dilakukan secara bertahap dan dilaksanakan berdasarkan siklus yang telah ditetapkan. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah saat ini merupakan rezim, instrumen dan metode pertanggungjawaban, yang pada dasarnya terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penyerapan 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 2. 1 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan gambar di atas, siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diawali dari penyusunan perencanaan strategis (Renstra) yang terdiri dari penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan strategis dijabarkan dalam perencanaan kinerja tahunan yang dibuat setiap tahun. Rencana kinerja menjabarkan seluruh target kinerja yang ingin dicapai dari seluruh

sasaran strategis pada tahun bersangkutan serta strategi untuk mencapainya. Rencana kinerja adalah tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk periode tertentu. Setelah rencana kinerja sudah ditetapkan, selanjutnya dilakukan pengukuran kinerja yang dilakukan dengan pengumpulan dan pencatatan data kinerja dalam melakukan kegiatan. Data kinerja merupakan capaian 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, pencapaian kinerja tersebut dilaporkan kepada pihak pemangku kepentingan atau yang meminta LAKIP. Tahap terakhir, informasi yang terdapat di dalam LAKIP dimanfaatkan sebagai acuan perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan.

2.1.1.6 Dimensi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Ellwood dalam Mardiasmo (2018:21) menjelaskan terdapat empat akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, antara lain:

1. Akuntabilitas Kejujuran dan Akuntabilitas Hukum (*accountability for probity and legality*);
Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) 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 (*process accountability*);
Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam menjalankan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya.
3. Akuntabilitas Program (*program accountability*);
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 (*policy accountability*).
Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

Menurut Mahmudi (2016:19) dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, antara lain:

1. Akuntabilitas Hukum dan Kejujuran (*accountability for probity and legality*);
Akuntabilitas hukum dan kejujuran merupakan akuntabilitas organisasi publik untuk berperilaku jujur dalam melakukan pekerjaan dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku..
2. Akuntabilitas Manajerial (*Managerial accountability*);
Akuntabilitas manajerial merupakan pertanggungjawaban organisasi publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara ekonomis, efektif dan efisien.
3. Akuntabilitas Program (*program accountability*);
Akuntabilitas program merupakan pertanggungjawaban atas program yang telah dibuat sampai pelaksanaan program.
4. Akuntabilitas Kebijakan (*policy accountability*);
Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban organisasi publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil.
5. Akuntabilitas Finansial (*Financial Accountability*).
Akuntabilitas finansial merupakan pertanggungjawaban atas penggunaan uang publik secara ekonomis, efisien dan efektif.

2.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

2.1.2.1 Pengertian Anggaran

Anggaran menurut Mardiasmo (2018:61) “Pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah suatu proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran”. Sedangkan menurut Bastian (2010:191) menjelaskan bahwa “Anggaran (*budget*) dapat diinterpretasikan sebagai paket pernyataan menyangkut perkiraan penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan akan terjadi dalam periode mendatang”.

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa anggaran adalah rencana yang dibuat secara sistematis yang akan dicapai selama periode tertentu dimasa yang akan mendatang. Anggaran dapat dijadikan gambaran dan tolak ukur apakah pemerintah daerah telah mencapai tujuan yang direncanakan pada akhir periode,

2.1.2.2 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran menurut (Suhartono dan Solichin, 2011:24) menjelaskan “Sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut”. Sedangkan

menurut Direktorat Jenderal Otonomi Daerah (2001) dalam Herawaty (2011) “Kejelasan sasaran anggaran adalah arah dan kebijakan umum APBD pada dasarnya memuat informasi mengenai tujuan (*goals*) dan sasaran (*objectives*) yang akan dicapai oleh daerah yang bersangkutan dalam tahun anggaran tertentu”.

Berdasarkan pengertian di halaman sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan suatu rencana yang ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab itu dapat dicapai. Oleh karena itu, anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja yang jelas, sehingga bisa mendorong tenaga kerjanya untuk melakukan yang terbaik untuk tujuan yang diinginkan.

2.1.2.3 Dimensi Kejelasan Sasaran Anggaran

Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK, 2008:14-19) menjelaskan unsur-unsur pokok anggaran berbasis kinerja, antara lain:

1. Pengukuran Kinerja
 - a. Sistem Informasi yang Memadai
 - b. Pihak eksternal (*independent*)
2. Penghargaan dan Hukuman (*Reward and Punishment*)
 - a. Penerapan Intensif atas Kinerja yang dicapai dan hukuman atas kegagalannya
 - b. Penerapan Efisiensi (*savings*)
 - c. Penahanan atas Penerimaan yang Diperoleh oleh Suatu Lembaga
3. Kontrol Kerja
 - a. Definisi yang jelas terhadap pelayanan yang dikontrakkan
 - b. Kewenangan yang ada bagi pihak Kementerian Negara/Lembaga untuk mengelola sumber daya yang ada
4. Kontrak Eksternal dan Internal
 - a. Adanya pemisahan antara lembaga kontrol dan lembaga pengguna anggaran
 - b. Kontrol dilakukan pada *input*, *output* dan *outcome*
 - c. Kontrol dilakukan sebelum dan sesudah anggaran digunakan
5. Pertanggungjawaban Manajemen

Bila sistem penganggaran yang lama menekankan pada kontrol terhadap *input*, maka di dalam sistem penganggaran berbasis kinerja difokuskan pada *output*.

Menurut Kennis dalam Septiansyah (2016) indikator yang digunakan dalam mengukur kejelasan sasaran anggaran, antara lain:

- a. Jelas
Sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara jelas serta tidak bermakna ganda (ambigu).
- b. Spesifik
Sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara spesifik dan detail, agar tidak menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam.
- c. Dapat dimengerti
Sasaran anggaran yang ingin dicapai mudah dimengerti serta menjadi prioritas utama.

2.1.2.4 Karakteristik Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Bastian (2010), anggaran sektor publik mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan non keuangan.
2. anggaran umumnya mencakup jangka waktu tertentu.
3. anggaran berisi komitmen atau kesanggupan manajemen untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
4. usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggran
5. sekali disusun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

2.1.3 Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

2.1.3.1 Pengertian Aparatur Pemerintah Daerah

Sumber daya manusia pada pemerintah daerah adalah aparatur sipil negara. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa:

Pegawai aparatur sipil negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Menurut Triwardana (2017) menjelaskan bahwa “Aparatur daerah merupakan penggerak, perencana dan pemikir di dalam sebuah lembaga atau organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai”. Sedangkan Menurut Yosefrinaldi (2013) menjelaskan bahwa “kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang cukup memadai”.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas aparatur pemerintah daerah adalah salah satu unsur dalam organisasi yang menjadi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dengan memanfaatkan kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan. Kualitas aparatur pemerintah daerah merupakan seseorang yang mempunyai pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan bertanggung jawab serta dapat mengembangkan dirinya agar memberikan kinerja yang berkualitas.

2.1.3.2 Dimensi Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah

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

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Pada dasarnya lembaga pendidikan memberikan *output* berupa perubahan sikap dan perilaku yang disertai tingkat pengetahuan, 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 dapat melaksanakan 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.

Menurut Delano (2013) sumber daya manusia dapat diukur dengan:

a. Pendidikan Pengetahuan

Pendidikan pengetahuan adalah suatu kegiatan yang menyeluruh dalam kehidupan manusia. Pendidikan merupakan proses sistematis yang dapat mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

b. Pengalaman

Pengalaman bisa dilihat dari lamanya seseorang bekerja. Dengan adanya pengalaman, seseorang akan terbiasa untuk melakukan pekerjaan dan memiliki wawasan yang luas serta mudah beradaptasi dengan lingkungan.

c. Pelatihan

Pelatihan yang baik, harus berkaitan dengan keahlian untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yaitu sebuah usaha untuk

memperbaiki performa pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4 Sistem Pelaporan

2.1.4.1 Pengertian Sistem Pelaporan

Menurut Pratama, dkk (2019) “Sistem pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan sistem pertanggungjawaban dari bawahan kepada atasan”. Bastian (2010:297) menjelaskan bahwa pelaporan kinerja merupakan :

Refleksi untuk mempresentasikan dan melaporkan kinerja semua aktivitas serta sumber daya yang harus pertanggungjawabkan. Pelaporan ini merupakan wujud dari proses akuntabilitas kinerja dikarenakan setiap instansi pemerintah memiliki kewajiban untuk menyiapkan, menyusun, dan melaporkan laporan keuangan secara tertulis, periodik dan melembaga.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem pelaporan adalah serangkaian prosedur yang digunakan pemerintah sebagai manajer dalam melaksanakan pertanggungjawaban. Sistem pelaporan merupakan laporan yang menggambarkan pertanggungjawaban yang merinci macam-macam prestasi ataupun menjadi faktor penyebab anggaran yang dapat dipertanggungjawabkan kepada atasan yang bertujuan untuk membuat dan mengevaluasi keputusan mengenai alokasi sumber daya yang dimanfaatkan suatu entitas dalam aktivitasnya untuk mencapai tujuan.

2.1.4.2 Karakteristik Laporan Keuangan Pemerintah

Proses pertanggungjawaban anggaran diawali dengan penyusunan laporan Keuangan pemerintah. Dalam Standar Akuntansi Pemerintah disebutkan bahwa karakteristik kualitatif laporan keuangan adalah ukuran-ukuran normatif yang perlu diwujudkan dalam informasi akuntansi sehingga dapat memenuhi tujuannya. Keempat karakteristik berikut ini merupakan prasyarat agar laporan keuangan pemerintah dapat memenuhi kualitas yang dihendaki:

1. Relevan;
2. Andal;
3. Dapat dibandingkan; dan
4. dapat dipahami.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu bahan referensi dalam menulis penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan yang menjadi acuan peneliti yang diuraikan dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fitria Handayani, Sukmini Hartati dan Rosy Armaini (2022)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pertanian TPH	X1: Kejelasan Sasaran Anggaran X2: Anggaran Berbasis Kinerja Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kejelasan sasaran anggaran dan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah..
2	Ferlin Safitra, Kartika Rachma Sari dan Yuli Antina Aryani (2022)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Palembang	X1: Kompetensi Sumber Daya Manusia X2: Pemanfaatan Teknologi Informasi X3: Sistem Pengendalian Internal Pemerintah Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian internal pemerintah berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
3	Helin Gustri dan Eka Fauzihardani (2022)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi	X1: Kejelasan Sasaran Anggaran X2: Pengendalian Akuntansi X3: Sistem Pelaporan Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Pemerintah dengan Kepatuhan terhadap Regulasi sebagai Variabel Pemoderasi	Z:Kepatuhan Terhadap Regulasi	tidak berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kepatuhan terhadap regulasi tidak memperkuat pengaruh positif pengendalian akuntansi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tetapi kepatuhan terhadap regulasi dapat menjadi variabel moderasi dan memperkuat pengaruh positif sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kota Sungai Penuh.
4	Sri Haryanti dan Julita (2021)	Determinan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah: Studi Pada Pemerintah Kota Pekanbaru	X1: Kejelasan Sasaran Anggaran X2: Kompetensi Aparatur Pemerintah X3: Pengendalian Intern X4: Ketaatan Pada Peraturan Pemerintah Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kompetensi aparatur pemerintah berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				<p>pemerintah. Penegndalian intern berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Ketaatan pada peraturan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</p>
5	Rita Martini, dkk (2020)	<p><i>Aspects Affecting the Accountability Performance of Government Agencies Banyuasin District</i></p>	<p><i>X1: Internal control system</i> <i>X2: Technology incorporates</i> <i>X3 : Competence of human resources</i> <i>Y: Accountability of the performance</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan sistem pengendalian intern, pemanfaatan teknologi dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Banyuasin,</p>
6	Evada Dewata, dkk (2020)	<p>Ketaatan pada Peraturan Perundangan, Sistem Pelaporan dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>X1: Ketaatan pada Peraturan Perundangan X2 : Sistem Pelaporan Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>Secara parsial ketaatan pada peraturan perundangan dan sistem pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
7	Sandie Davitra, dkk (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Kepulauan Meranti)	X1: Kualitas Sumber Daya Manusia X2: Penerapan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Instansi Pemerintah	Kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah. Sedangkan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah.
8	Awwaliyah Nur Azizah (2020)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja	X1: Kejelasan Sasaran Anggaran X2 : Kualitas Sumber Daya Manusia X3: Sistem Pelaporan Y: Akuntabilitas Kinerja	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sistem pelaporan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
9	Rio Pratama, dkk (2019)	Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem	X1 : Pengendalian Akuntansi X2 : Sistem Pelaporan	Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	X3 : Kejelasan Sasaran Anggaran Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
10	Rani Jaya Fadila, dkk (2019)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris pada Sekertariat DPRD Kota Pekanbaru)	X: Kualitas Sumber Daya Manusia Y: Kinerja Instansi Pemerintah	Berdasarkan penelitian kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah pada sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

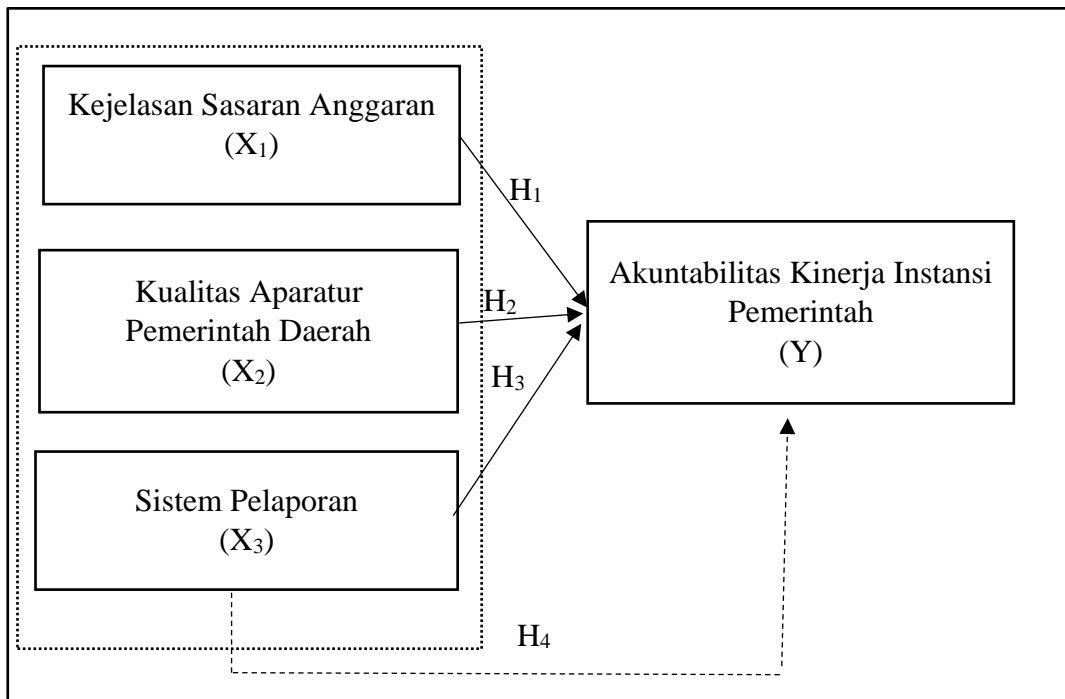
Sumber: Referensi mulai dari tahun 2019-2022

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian terdahulu seperti yang telah dicantumkan dimana pada penelitian ini Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dan Sistem Pelaporan sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian yaitu di BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis dan menguji pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi

Sumatera Selatan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dalam bentuk, sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————▶ : Hubungan variabel secara parsial

-----▶ : Hubungan variabel secara simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, H₁, H₂ dan H₃ menjelaskan hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pelaporan secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan. Sementara H₄ menunjukkan hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pelaporan secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Kejelasan sasaran anggaran memiliki peran penting dalam membantu aparatur pemerintah daerah untuk mendapatkan informasi yang cukup dan

mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran anggaran yang tidak jelas akan mengakibatkan ketidakpastian kepada para pelaksananya sehingga berdampak pada turunnya suatu kinerja dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran Menurut Kenis (1979) dalam Munawar (2006) merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu sasaran anggaran pemerintah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakannya.

Fungsi dari sasaran anggaran yang jelas adalah untuk mempermudah pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kejelasan sasaran anggaran dinyatakan secara jelas dan spesifik maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah semakin meningkat, sehingga dengan adanya peningkatan kejelasan sasaran anggaran akan berpengaruh pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut. Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran akan membuat para pelaksana anggaran lebih mempertanggungjawabkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Hasil penelitian yang dilakukan (Aprilianti dkk., 2020) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hayani & Julita, 2021) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan (Handayani dkk., 2022) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₁: Diduga Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.

2.4.2 Pengaruh Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah akan meningkat jika memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Kualitas aparatur pemerintah daerah adalah kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya yang memiliki bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kualitas aparatur pemerintah daerah yang baik dibutuhkan setiap instansi pemerintah agar kontribusi yang diberikan optimal untuk mencapai tujuan instansi. Dalam upaya meningkatkan kinerja instansi pemerintah maka sumber daya manusia harus mengikuti peraturan yang berlaku.

Individu yang ada dalam setiap instansi harus mampu memberikan kontribusi kepada instansi tempatnya bekerja dengan maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja instansi yang baik. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Sutrisno (2015) menjelaskan meskipun teknologi semakin maju dan perkembangan informasi semakin pesat, jika tidak ada sumber daya manusia maka akan sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusia meningkat maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah juga meningkat. Adanya kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dengan ditandai dengan tercapainya target-target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Suatu tujuan dalam instansi tidak dapat tercapai dan menimbulkan hambatan-hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik ketika instansi tersebut memiliki kualitas sumber daya yang rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan (Safitra dkk., 2022) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh secara positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian ini sejalan dengan (Azizah & Widyawati, 2020) yang menyatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh secara positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil penelitian (Fadila dkk., 2019) menjelaskan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil penelitian yang dilakukan (Martini dkk., 2021) menyatakan bahwa

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₂: Diduga Kualitas aparatur pemerintah daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.

2.4.3 Pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sistem pelaporan yang baik dibutuhkan dalam memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Laporan keuangan memiliki peran penting dalam lingkungan sektor publik untuk menciptakan akuntabilitas publik. Pelaporan kinerja merupakan wujud dari proses akuntabilitas. Sistem pelaporan merupakan bentuk pertanggungjawaban dalam memberikan informasi atas tindakan yang dilakukan dalam penggunaan anggaran kepada pihak internal, eksternal dan pihak kepentingan lainnya. Tujuan dari sistem pelaporan yaitu untuk mengurangi tingkat ketidakpastian yang dialami oleh pengambil keputusan dalam menghadapi suatu masalah dan mempengaruhi perilaku pengambil keputusan dengan cara positif. Sistem pelaporan ini nantinya akan memberikan gambaran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan kinerja suatu instansi pemerintah daerah.

LAN dan BPKP (2000) dalam Indudewi (2008) menyatakan bahwa laporan yang baik adalah laporan yang disusun secara jujur, obyektif dan transparan. Dengan adanya laporan dapat digunakan sebagai gambaran pertanggungjawaban bawahan kepada atasan sehingga dapat memudahkan dalam menggambarkan tingkat pencapaian pertanggungjawaban kinerja pemerintah. Sistem pelaporan yang baik akan menghasilkan data-data keuangan yang dilaporkan secara detail sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Pratama dkk., 2019) menyatakan bahwa Sistem Pelaporan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Hasil yang sama pada penelitian (Dewata dkk., 2020) menjelaskan bahwa Sistem Pelaporan memiliki pengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis, yaitu:

H₃: Diduga Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.

2.4.4 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

H₄: Diduga Kejelasan Sasaran Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Pelaporan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Selatan secara simultan.