**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Landasan Teori**

**2.1.1 Pengertian Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

Sistem akuntansi keuangan daerah menunjukkan sebuah rangkaian proses secara sistematis yang terdiri dari proses identifikasi sampai penyusunan pelaporan keuangan. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah mempunyai arti seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Negeri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah yang berbunyi:

Sistem akuntansi pemerintahan daerah meliputi serangkaian prosedur mulai dari proses pengumpulan data, pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan aplikasi komputer.

 Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2013 tentang Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual Pada Pemerintah Daerah:

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah yang selanjutnya disingkat SAPD adalah rangkaian sistematik dari prosedur, penyelenggara, peralatan dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintahan daerah.

Berdasarkan beberapa pengertian pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Sistem Akuntansi Keuangan Daerah merupakan serangkaian prosedur yang saling berhubungan dan disusun secara sistematis serta menyeluruh yang terdiri dari proses identifikasi, pencatatan, pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk menghasilkan informasi dalam bentuk laporan keuangan yang akan digunakan oleh pihak internal maupun pihak eksternal pemerintah daerah dalam mengambil suatu kebijakan / keputusan. Sisem Akuntansi Keuangan Daerah disusun dengan berpedoman pada prinsip pengendalian intern sesuai dengan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengendalian internal dan peraturan pemerintah tentang standar akuntansi pemerintahan.

Akuntansi Keuangan Daerah sekurang-kurangnya meliputi:

1. Prosedur Akuntansi Penerimaan Kas

Prosedur akuntansi penerimaan kas adalah serangkai proses mulai dari pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran transaksi dan/atau kejadian keuangan, sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan penerimaan kas dalam rangka pertanggungjawaban peaksanaan APBD yang dapat dilakukan baik secara manual maupun menggunakan sistem komputer.

1. Prosedur Akuntansi Pengeluaran Kas

Prosedur akuntansi penerimaan kas adalah serangkai proses mulai dari pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran transaksi dan/atau kejadian keuangan, sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan pengeluaran kas dalam rangka pertanggungjawaban peaksanaan APBD yang dapat dilakukan baik secara manual maupun menggunakan sistem komputer.

1. Prosedur Akuntansi aset tetap/barang milik daerah

Proses pemanfaatan aset daerah yang dihapuskan dimulai dari diterbitkannya surat persetujuan Kepala Daerah dan DPRD untuk menghapuskan suatu aset. Berdasarkan Surat Keputusan Penghapusan Aset Daerah, Unit Perlengkapan menyusun dokumen bagi usaha pemanfaatan, yang bias jadi berbentuk dokuman pelanggan atau surat penunjukan kerja atau lainnya yang dapat dibenarkan oleh peraturan pemanfaatan aset daerah.

1. Prosedur Akuntansi selain kas

Prosedur akuntansi selain kas meliputi transaksi dan/atau kejadian yang berupa Pengesahan pertanggungjawaban (SPJ) , koreksi kesalahan pencatatan, penerimaan hibah selain kas, pembelian secara kredit, retur pembelian kredit (pengembalian aset), dan penerimaan aset tetap/barang milik daerah.

**Tabel 2.1**

**Sintesis Sistem Akuntansi Keuangan Daerah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Definisi** | **Dimensi** | **Indikator** |
| Berdasarkan Penjelasan mengenai Sistem Akuntansi Keuangan Daerah peneliti menggunakan teori halim (2012:43) yang mendefinisikan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah sebagai Proses pengidentifikasian, pengukuran, pencatatan, dan pelaporan transaksi ekonomi (keuangan) dari entitas pemerintah daerah (kabupaten, kota, atau Provinsi) yang memerlukan. | 1. Akuntansi Penerimaan Kas
2. Akuntansi Pengeluaran Kas
3. Akuntansi Aset Tetap/barang milik daerah
4. Akuntansi Selain Kas
 | * Pencatatan
* Pengikhtisaran
* Pencatatan
* Pertanggungjawaban
* Pengakuan
* Pengukuran
* Perolehan
* Pertanggungjawaban
* Koreksi Kesalahan
 |

Sumber: Diolah dari teori, 2018

**2.1.2 Pengendalian Internal**

Menurut ISA 315 dalam Tuannakota (2012):

Pengendalian internal adalah proses yang dirancang, diimplementasikan dan dipelihara oleh TCWG, manajemen, dan karyawan unutk memberikan keyakinan yang memadai tentang tercapainya tujuan entitas mengenai kendalan pelaporan keuangan, efektif dan efisiennya operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.

Pengendalian intern menurut Mulyadi (2013:164) adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kenadalan data akuntasi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen. Kemudan dilanjutkan dengan Pengendalian intern menurut COSO mengartikan bahwa:

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh dewan direksi, manajemen, dan personil lainnya dalam suatu perusahaan yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai berkenaan dengan pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut, yaitu keandalan pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku serta efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan.

Sedangkan menurut Romney dan Steibart (2014:226) pengendalian internal adalah proses yang dijalankan utuk menyediakan jaminan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian telah dicapai. Pengendalian internal memberikan jaminan memadai—jaminan menyeluruh yang sulit dicapai.

Tujuan Pengendalian Internal antara lain:

1. Mengamankan aset, mencegah, atau mendeteksi perolehan, penggunaaan, atau penempatan yang tidak sah.
2. Mencegah catatan dengan detail yang baik untuk melaporkan aset secara akurat dan wajar.
3. Memberikan informasi yang akurat dan reliabel.
4. Menyiapkan laporan keuangan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
5. Mendorong dan memperbaiki efisiensi operasional.
6. Mendorong ketaatan terhadap kebijakan manajerial yang telah ditentukan.
7. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

 Berdasarkan kedua pendapat para ahli mengenai pengendalian intern di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern merupakan suatu kebijakan yang dirancang agar dilaksanakan oleh semua elemen yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi demi memberikan keyakinan kepada pengguna informasi. Penerapan pengendalian intern dalam suatu entitas diharapkan akan mengurangi tindakan-tindakan penyelewengan yang dapat menurunkan stabilitas kinerja organisasi, misalnya penggelapan yang dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Pengendalian mengukur pelaksanaan kerja atau prestasi dengan membandingkan rencana dan tujuan. Meskipun perencanaan dilakukan terlebih dahulu, tetapi tidak akan berhasil dengan sendirinya tada bantuan dari pengendalian. Rencana membimbing pimpinan yang memakai sumber-sumber untuk mencapai tujuan, sedangkan pengendalian memonitor kegiatan untuk menentukan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Pengendalian Intern Pemerintah, unsur-unsur Pengendalian Intern terdiri atas:

* 1. Lingkungan Pengendalian

Setiap Pimpinan di Instansi Pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang dapat menimbulkan perilaku positif dan kondusif untuk penerapan Pengendalian Intern dalam lingkungan kerjanya, hal tersebut dapat dilalui dengan cara:

* 1. penegakan integritas dan nilai etika
	2. komitmen terhadap kompetensi
	3. kepemimpinan yang kondusif
	4. pembentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan
	5. pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat
	6. penyusunan dan penerapan kebijakan yang sehat tentang pembinaan sumber daya manusia
	7. perwujudan peran aparat pengawasan intern pemerintah yang efektif
	8. hubungan kerja yang baik dengan Instansi Pemerintah terkait.
	9. Penilaian Risiko

Unsur SPIP selanjutnya ialah Penilaian Risiko dimana setiap Instansi Pemerintah wajib melakukan penilaian risiko. Penilaian risiko terdiri atas identifikasi risiko dan analisis risiko. Dalam rangka penilaian risiko pimpinan setiap Instansi Pemerintah harus menetapkan tujuan Instansi Pemerintah dan tujuan pada tingkatan kegiatan dengan berpedoman pada peraturan perundangundangan. Tujuan Instansi Pemerintah memuat pernyataan dan arahan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan terikat waktu. Tujuan Instansi Pemerintah wajib dikomunikasikan kepada seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan Instansi Pemerintah pimpinan Instansi Pemerintah dapat menetapkan strategi operasional yang konsisten dan strategi manajemen terintegrasi dan rencana penilaian risiko. Sedangkan tujuan pada tingkatan kegiatan sekurang-kurangnya dilakukan dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

* 1. berdasarkan pada tujuan dan rencana strategis Instansi Pemerintah
	2. saling melengkapi, saling menunjang, dan tidak bertentangan satu dengan lainnya
	3. relevan dengan seluruh kegiatan utama Instansi Pemerintah
	4. mengandung unsur kriteria pengukuran
	5. didukung sumber daya Instansi Pemerintah yang cukup
	6. melibatkan seluruh tingkat pejabat dalam proses penetapannya.
	7. Kegiatan Pengendalian

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib menyelenggarakan kegiatan pengendalian sesuai dengan ukuran, kompleksitas, dan sifat dari tugas dan fungsi Instansi Pemerintah yang bersangkutan. Kegiatan pengendalian terdiri atas:

* 1. reviu atas kinerja Instansi Pemerintah yang bersangkutan
	2. pembinaan sumber daya manusia
	3. pengendalian atas pengelolaan sistem informasi
	4. pengendalian fisik atas aset
	5. penetapan dan reviu atas indikator dan ukuran kinerja
	6. pemisahan fungsi
	7. otorisasi atas transaksi dan kejadian yang penting
	8. pencatatan yang akurat dan tepat waktu atas transaksi dan kejadian
	9. pembatasan akses atas sumber daya dan pencatatannya
	10. akuntabilitas terhadap sumber daya dan pencatatannya
	11. dokumentasi yang baik atas Pengendalian Intern serta transaksi dan kejadian penting.
	12. Informasi dan Komunikasi

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib mengidentifikasi, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi dalam bentuk dan waktu yang tepat. Komunikasi atas informasi wajib diselenggarakan secara efektif. Untuk menyelenggarakan komunikasi yang efektif, pimpinan Instansi Pemerintah harus sekurang-kurangnya menyediakan dan memanfaatkan berbagai bentuk dan sarana komunikasi dan mengelola, mengembangkan, dan memperbarui sistem informasi secara terus menerus.

* 1. Pemantauan Pengendalian Intern

Pimpinan Instansi Pemerintah wajib melakukan pemantauan Pengendalian Intern. Pemantauan Pengendalian Intern dilaksanakan melalui pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, dan tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya. Pemantauan berkelanjutan diselenggarakan melalui kegiatan pengelolaan rutin, supervisi, pembandingan, rekonsiliasi, dan tindakan lain yang terkait dalam pelaksanaan tugas. Kemudian evaluasi terpisah diselenggarakan melalui penilaian sendiri, reviu, dan pengujian efektivitas Pengendalian Intern. Evaluasi terpisah dapat dilakukan oleh aparat pengawasan intern pemerintah atau pihak eksternal pemerintah. Evaluasi terpisah dapat dilakukan dengan menggunakan daftar uji pengendalian intern sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini. Terakhir Tindak lanjut rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya harus segera diselesaikan dan dilaksanakan sesuai dengan mekanisme penyelesaian rekomendasi hasil audit dan reviu lainnya yang ditetapkan.

**Tabel 2.2**

**Sintesis Pengendalian Intern**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Definisi** | **Dimensi** | **Indikator** |
| Berdasarkan penjelasan mengenai pengendalian intern diatas, peneliti menggunakan teori Mulyadi (2013:164) adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kenadalan data akuntasi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.pengendalian intern merupakan suatu kebijakan yang dirancang perusahaan agar dilaksanakan oleh semua elemen yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan demi memberikan keyakinan kepada pengguna informasi. | 1. Lingkungan Pengendalian
2. Penilaian Risiko
3. Kegiatan Pengendalian
4. Informasi dan Komunikasi
5. Pemantauan Pengendalian Intern
 | * Integritas
* Nilai Etika
* Tujuan
* Strategi operasional
* Kompleksitas tugas
* Sifat tugas
* Sarana komunikasi
* Sistem informasi
* Pemantauan berkelanjutan
* Evaluasi
 |

Sumber: Diolah dari teori, 2018

**2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa:

 Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Hendry Pratt Fairchild dalam Kartono (2010:38-39) mengemukakan bahwa:

Pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam menerapkan perilaku dan strategi yang dapat dijadikan contoh serta dapat memberikan keyakinan dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya untuk mencapai tujuan bersama.

**2.1.4 Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi (mengubah) kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berkembang dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat upaya dan kinerja karyawan yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Selain itu, kepemimpinan transformasional lebih dari kepemimpinan karisma karena pemimpin transformasional mencoba untuk menanamkan dalam kemampuan pengikut untuk mempertanyakan pandangan tidak hanya mapan tetapi pandangan yang dipegang oleh pemimpin. Robbins dan Coulter (2012) mengemukakan bahwa:

“Pemimpin memperhatikan kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, mengubah kesadaran pengikut akan masalah dengan membantu mereka untuk melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan dan mengilhami pengikutnya untuk memadamkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok”

Kepemimpinan Transformasional memiliki ciri memperhatikan perkembangan dan perubahan prestasi dari para pengikutnya, apakah menjadi semakin baik menurut kriteria organisasi atau tidak. Pemimpin membangun kepercayaan serta mendukung pengikut untuk mengekspresikan segenap potensi yang ada didalam dirinya. Tujuan yang hendak dicapai antara pemimpin dan pengikut sama atau mirip dan berjalan dengan sinkron (Iensufiie, 2010).

Menurut Bass dan Avolio dalam (Suwatno dan Priansa, 2011:159) terdapat 4 dimensi perilaku kepemimpinan transformasional yaitu:

* + - *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh bawahannya sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
		- *Inspirasional motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat dan mencapai tujuan bersama.
		- *Intelectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas , metode atau cara-cara baru. Pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan yang baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
		- *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan. Pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.

**Tabel 2.3**

**Sintesa Gaya Kepemimpinan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Definisi** | **Dimensi** | **Indikator** |
| Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menggunakan teori Rivai (2014:42) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. | 1. *Idealized Influence*
2. *Inspirational Motivation*
3. *Intelectual simulation*
4. *Individualized consideration*
 | * Rasa Hormat bawahan
* Kepercayaan
* Motivator
* Penetapan Tujuan
* Ide kreatif
* *Problem solver*
* Pengembangan karir
* Lingkungan Kerja
 |

Sumber: Diolah dari teori, 2018

**2.1.5 Akuntabilitas Kinerja**

Menurut Mahmudi (2010:23) akuntabilitas adalah kewajiban agen (pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat (prinsipal). Sedangkan menurut Bastian (2010:88) mengatakan bahwa istilah akuntabilitas berasal dari istilah bahasa inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban.

Menurut Mardiasmo (2009:21) menyebutkan

Akuntabilitas dipahami sebagai 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.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diatur berdasarkan Lembaga Admimistrasi Negara (LAN). Kinerja instansi pemerintah menurut LAN (2003:3) adalah:

 Gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dilihat dari pengertian tersebut maka Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan stratejik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja (LAN, 2003:3).

Selanjutnya dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Akuntabilitas kinerja diartikan sebagai:

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.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disintesakan bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan instansi yang berisikan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi instansi yang dilakukan secara periodik.

# Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilits Kinerja Instansi Pemerintah, Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang meliputi ruang lingkup tersebut di atas dilakukan oleh setiap instansi pemerintah sebagai bahan pertanggungjawaban kepada Presiden. Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan dengan:

1. Mempersiapkan dan menyusun perencanaan stratejik.
2. Merumuskan visi, misi, faktor-faktor keberhasilan, tujuan, sasaran dan strategi instansi pemerintah.
3. Merumuskan indikator kinerja instansi pemerintah dengan berpedoman pada kegiatan yang dominan, menjadi isu nasional, dan vital bagi pencapaian visi dan misi instansi pemerintah.
4. Memantau dan mengawasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan seksama.
5. Mengukur pencapaian kinerja dengan perbandingan kinerja aktual dengan rencana atau target, perbandingan kinerja aktual dengan tahun-tahun sebelumnya, perbandingan kinerja aktual dengan kinerja di Negara-negara lain atau dengan standar internasional.
6. Melakukan evaluasi kinerja dengan menganalisis hasil pengukuran kinerja, menginterprestasikan data yang diperoleh, membuat pembobotan keberhasilan pencapaian program, membandingkan pencapaian kegiatan, program dan kebijaksanaan dengan visi dan misi instansi pemerintah.

Alat untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilits Kinerja Instansi Pemerintah, secara singkat implementasi (pelaksanaan) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem LAKIP) dituangkan dalam Renstra dan LAKIP.

**2.1.7 Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Ada beberapa tahap yang merupakan bagian dari Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berdasarkan Modul Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Keuangan dan Pembangunan (Pusdiklatwas BPKP, 2007:10), tahap-tahap tersebut meliputi:

1. Penetapan Rencana Stratejik.
2. Pengukuran kinerja.
3. Pelaporan kinerja.
4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Siklus akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dimulai dari penyusunan perencanaan stratejik (Renstra) yang meliputi penyusunan visi, misi, tujuan, dan sasaran serta menetapkan strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Perencanaan stratejik 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 stratejik dalam tahun yang bersangkutan serta strategi untuk mencapainya.

Rencana kinerja ini merupakan tolok ukur yang akan digunakan dalam penilaian kinerja penyelenggaraan pemerintahan untuk suatu periode tertentu. Setelah rencana kinerja ditetapkan, tahap selanjutnya adalah pengukuran kinerja. Dalam melaksanakan kegiatan, dilakukan pengumpulan dan pencatatan data kinerja.

Sehingga Siklus Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat digambarkan sebagai berikut:

Perencanaan

Strategis

Pengukuran

Kinerja

Pemanfaatan

Informasi Kinerja

Pelaporan

Kinerja

Sumber: Pusdiklatwas BPKP, 2007

**Gambar 2.1**

**Siklus Akuntabilias Kinerja Instansi Pemerintah**

Data kinerja tersebut merupakan capaian kinerja yang dinyatakan dalam satuan indikator kinerja. Dengan diperlukannya data kinerja yang akan digunakan untuk pengukuran kinerja, maka instansi pemerintah perlu mengembangkan sistem pengumpulan data kinerja, yaitu tatanan, instrumen, dan metode pengumpulan data kinerja. Pada 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.

**2.1.8 Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)**

Laporan Akuntabilitas Kinerja ( LAKIP ) adalah suatu laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strtegis instansi. Laporan yang dibuat secara sistematis ini berisi tentang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, realisasi pencapaian indikator kinerja utama organisasi, penjelasan yang memadai atas pencapain kinerja dan adanya pembandingan capaian indikator kinerja sampai dengan tahun berjalan dengan target kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan.

Pengelola Keuangan Daerah harus mempertanggungjawabkan dan menjelaskan keberhasilan/kegagalan tingkat kinerja yang dicapainya. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) merupakan media utama yang menuangkan kinerja instansi pemerintah. Pelaporan kinerja ini mengkomunikasikan capaian kinerja organisasi dalam suatu tahun anggaran yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan dan sasaran instansi pemerintah. Prinsip penyusunan LAKIP pada umumnya mengikuti prinsip penyusunan laporan yang lazim menjadi syarat dapat disusunnya laporan yang baik, yaitu laporan harus disusun secara jujur, objektif, dan transparan. Tujuan dari disusunnya LAKIP adalah untuk mewujudkan akuntabilitas seseorang atau pimpinan kolektif lembaga/instansi kepada pihak-pihak yang memberi mandat/amanah. Oleh karena itu, pelaporan AKIP merupakan perwujudan salah satu kewajiban untuk menjawab tentang apa yang sudah diamanahkan kepada setiap manajer/pejabat publik.

LAKIP yang baik diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Meningkatkan akuntabilitas instansi.
2. Umpan balik peningkatan kinerja instansi pemerintah.
3. Meningkatkan perencanaan di segala bidang, baik perencanaan program/kegiatan maupun perencanaan penggunaan sumber daya organisasi instansi.
4. Meningkatkan kredibilitas instansi di mata instansi yang lebih tinggi dan akhirnya meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap instansi.
5. Mengetahui dan menilai keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab instansi.
6. Mendorong instansi pemerintah untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara baik, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (akuntabel).

**Tabel 2.4**

**Sintesa Akuntabilitas Kinerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Definisi** | **Dimensi** | **Indikator** |
| Berdasarkan penjelasan mengenai maka peneliti dapat akuntabilitas diatas maka peneliti menggabungkan beberapa teori bahwa Akuntabilitas Kinerja adalah merupakan bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan kegiatan instansi yang berisikan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi instansi yang dilakukan secara periodik. | 1. Penetapan Rencana Stratejik.
2. Pengukuran kinerja
3. Pelaporan Kinerja.
4. Pemanfaatan informasi kinerja
 | * Tujuan
* Sasaran
* Kegiatan tahunan
* Kebijakan
* Capaian kinerja
* Evaluasi
* Keberhasilan
* Kegagalan
 |

Sumber: Diolah dari teori, 2018

**2.2 Penelitian Terdahulu**

 Judul yang diangkat tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu sebagai landasan dan referensi dalam menyusun sebuah kerangka pikir ataupun arah dari penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel independen penelitian, objek penelitian, dan jumlah responden. Dalam penelitian ini objek yang di teliti adalah Pengelola Keuangan Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini di buat dalam bentuk tabel berikut ini :

**Tabel 2.5**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan dan Perbedaan Penelitian** | **Variabel Penelitian** | **Hasil (Kesimpulan)** |
| 1 | Luh Febri Indrayani, Putu Gede Diatmika, Made Arie Wahyuni (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran, Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik | * **Persamaan**

Akuntabilitas Kinerja (Y)* **Perbedaan**

Komitmen Organisasi (X1), Kejelasan Sasaran Anggaran (X2), Efektivitas Pengendalian Intern (X3) | **Dependen:**Akuntabilitas Kinerja (Y)**Independen:**Komitmen Organisasi (X1), Kejelasan Sasaran Anggaran (X2), dan Efektivitas Pengendalian Intern (X3) | Masing-masing variabel independen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen |
| 2 | Nurul Fathia (2017) | Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pelaporan Kinerja dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) | * **Persamaan**

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (X1), Akuntabilitas Kinerja (Y)* **Perbedaan**

Anggaran Berbasis Kinerja (X2), Kejelasan Sasaran Anggaran (X3), Sistem Pelaporan Kinerja (X4), Pengendalian Akuntansi (X5) | **Dependen:**Akuntabilitas Kinerja (Y)**Independen:**Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (X1), Anggaran Berbasis Kinerja (X2), Kejelasan Sasaran Anggaran (X3), Sistem Pelaporan Kinerja (X4), Pengendalian Akuntansi (X5) | Masing-masing variabel independen memberikan pengaruh terhadap variabel dependen |
| 3 | Mega Asmarani (2017) | Analisis Determinasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Kota Palembang | * **Persamaan**

Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X2) dan Akuntabilitas Kinerja (Y)* **Perbedaan**

Anggaran Berbasis Kinerja (X1) | **Dependen:**Akuntabilitas Kinerja (Y)**Independen:**Anggaran Berbasis Kinerja (X1) dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (X2) | * Masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y
* Masing-masing variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel
 |
| 4 | Fajar Bayu (2016) | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) | * **Persamaan**

Pengendalian Intern (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Akuntabilitas Kinerja (Y)* **Perbedaan**

Pemahaman Prinsip *Good Governance* (X1) dan Ketaatan pada Peraturan Perundang-undangan (X4) | **Dependen:**Akuntabilitas Kinerja (Y)**Independen:**Pemahaman Prinsip *Good Governance* (X1), Pengendalian Intern (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Ketaatan pada Peraturan Perundang-undangan (X4) | Masing-masing variabel independen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen |
| 5 | Dina Afrina (2015) | Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Pengendalian Intern, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah | * **Persamaan**

Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (X1), Pengendalian Intern (X2), dan Akuntabilitas Kinerja (Y)* **Perbedaan**

Sistem Pelaporan (X3) | **Dependen:**Akutabilitas Kinerja (Y)**Independen:** Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah (X1), Pengendalian Intern (X2), dan Sistem Pelaporan (X3) | Masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen |

Sumber : diolah dari berbagai sumber (2018)

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan uraian latar belakang, tinjauan pustaka denga teori-teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka sebagai kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:







H1

H2

H3

H4

**Gambar 2.2**

**Bagan Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

 = Pengaruh Variabel X terhadap Y secara Parsial

 = Pengaruh Variabel X terhadap Y secara Simultan

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Menurut Sekaran (2006, 135), hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berikut ini merupakan pengembangan hipotesis yang dilakukan:

H1 :Diduga ada pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

H2 :Diduga ada pengaruh Pengendalian Intern secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

H3 :Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

H4 :Diduga ada pengaruh Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Pengendalian Intern, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.