

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Anggaran

Halim dan Kusufi (2014:191) anggaran sebagai dokumen yang berisi estimasi kinerja, baik berupa penerimaan dan pengeluaran, yang disajikan dalam ukuran moneter yang akan dicapai pada periode waktu tertentu dan menyertakan data masa lalu sebagai bentuk pengendalian dan penilaian kinerja.

Mardiasmo (2011:61) definisi anggaran sebagai berikut:

Anggaran adalah pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran financial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran.

Sri Rahayu dan Andry Arifian Rachman (2013:4) anggaran adalah sebagai berikut:

Anggaran merupakan alat perencanaan dan pengendalian. Perencanaan adalah pandangan ke depan untuk melihat tindakan apa yang seharusnya dilakukan agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan tertentu, sedangkan pengendalian adalah melihat ke belakang, memutuskan apa yang sebenarnya telah terjadi dan membandingkannya dengan hasil yang direncanakan sebelumnya.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa anggaran merupakan suatu rencana rinci tentang perolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya untuk jangka waktu tertentu yang akan datang.

2.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

Andarias, 2009) dalam (Yulianti, 2014) menyatakan kejelasan sasaran anggaran digunakan untuk mengatur perilaku pegawai. Pelaksana anggaran akan menjadi bingung dan tidak puas dalam bekerja jika terdapat ketidakjelasan sasaran anggaran sehingga menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kenis juga menyatakan bahwa anggaran tidak hanya sebagai alat perencanaan, pengendalian biaya dan pendapatan dalam pusat

pertanggungjawaban dalam suatu organisasi, sisi lain anggaran juga merupakan alat bagi manajerial SKPD untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan, mengevaluasi kinerja dan memotivasi bawahannya.

Halim dan Kusufi (2014:55) anggaran berbasis kinerja merupakan teknik penganggaran dalam sektor publik yang disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik. Anggaran pendekatan kinerja sangat menekankan pada konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja output.

Unsur-Unsur Pokok Anggaran Berbasis Kinerja menurut Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK, 2008) unsur-unsur anggaran berbasis kinerja, yaitu:

1. Pengukuran Kinerja

Menentukan Program dan Kegiatan dengan Jelas:

 - a Sistem Informasi yang Memadai
 - b Pihak Eksternal (*independen*)
 - c Mengukur Kinerja yang Strategis (*key performance indicators*)
2. Penghargaan dan Hukuman (*Reward and Punishment*)

Penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) tersebut diantaranya adalah:

 - a Penerapan Insentif atas Kinerja yang Dicapai dan Hukuman atas Kegagalannya
 - b Penerapan Efisiensi (*savings*)
 - c Penahanan atas Penerimaan yang Diperoleh oleh Suatu Lembaga
3. Kontrak Kerja

Suatu item kontrak kerja harus didukung oleh faktor-faktor berikut ini:

 - a Definisi yang jelas terhadap pelayanan yang dikontrakkan
 - b Kewenangan yang ada bagi pihak Kementerian Negara/Lembaga untuk mengelola sumber daya yang ada
4. Kontrol Eksternal dan Internal

Menciptakan kontrol yang efektif harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

 - 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*. Prinsip dasar di dalam sistem ini adalah manajer pengguna anggaran harus diberi kebebasan penuh bisa akuntabilitas atas pencapaian *output* yang ingin dicapai.

Tabel 2.1
Sintesis Kejelasan Sasaran Anggaran (X1)

Definisi	Dimensi	Indikator
Berdasarkan Penjelasan mengenai Menurut Halim dan Kusufi (2014:55) Anggaran berbasis kinerja merupakan teknik penganggaran dalam sektor publik yang disusun untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam anggaran tradisional, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran pelayanan publik. Anggaran pendekatan kinerja sangat menekankan pada konsep <i>value for money</i> dan pengawasan atas kinerja output.	1. Pengukuran Kinerja	1. Program dan Kegiatan dengan Jelas 2. Sistem Informasi yang Memadai 3. Pihak Eksternal (independen) 4. Kinerja yang Strategis (<i>key performance indicators</i>).
	2. Penghargaan dan Hukuman (<i>Reward and Punishment</i>)	5. Penerapan Insentif Hukuman 6. Penerapan Efisiensi (<i>savings</i>) 7. Penahanan
	3. Kontrak Kinerja	8. Definisi kontrak pelayanan jelas 9. Kewenangan bagi pihak Kementerian Negara/Lembaga
	4. Kontrol Eksternal dan Internal	10. pemisahan antara lembaga kontrol dan lembaga pengguna anggaran 11. Kontrol pada input, output, dan outcome 12. Kontrol sebelum dan sesudah anggaran digunakan.
	5. Pertanggung jawaban Manajemen.	13. Tanggung jawab pada output 14. Kebebasan penuh atas pencapaian output yang ingin dicapai.

Sumber : Diolah dari teori, 2019

2.2 Sistem Pengendalian Internal

(Mulyadi, 2013:164) pengendalian intern adalah sebagai berikut:

meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan kenadalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

(Baridwan, 2010, hal. 3) Sistem akuntansi adalah sebagai berikut:

Suatu formulir-formulir, catatan-catatan, prosedur-prosedur, dan alat-alat yang digunakan untuk mengolah data mengenai usaha suatu kesatuan ekonomis dengan tujuan untuk menghasilkan umpan balik untuk laporan-laporan yang diperlukan oleh manajemen untuk mengawasi

usahanya dan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan seperti pemegang saham, kreditur, dan lembaga-lembaga pemerintah untuk menilai hasil operasi perusahaan.

PP No. 8 Tahun 2006 menyatakan bahwa Sistem pengendalian intern yaitu:

suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah.

Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 pada pasal 1 tentang Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menyatakan bahwa:

Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem akuntansi keuangan daerah adalah sistem akuntansi yang meliputi proses pencatatan, penggolongan, penafsiran, peringkasan transaksi atau kejadian keuangan serta pelaporan keuangan dalam rangka pelaksanaan APBD (Erlina dan Rasdianto, 2013:6). Didalam Pasal 232 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, mengemukakan bahwa Sistem akuntansi pemerintahan daerah tersebut 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.

Halim dalam Usman (2014) menjelaskan secara garis besar sistem akuntansi keuangan daerah meliputi sebagai berikut:

1. Prosedur Akuntansi Penerimaan Kas
Prosedur akuntansi penerimaan kas pada SKPKD adalah serangkaian proses mulai dari pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan penerimaan kas.
2. Prosedur Akuntansi Pengeluaran Kas
Prosedur akuntansi pengeluaran kas adalah serangkaian proses mulai dari pencatatan, penggolongan dan peringkasan transaksi atau kejadian keuangan, hingga pelaporan keuangan.
3. Prosedur Akuntansi Aset Tetap/Barang Milik Daerah
Prosedur akuntansi aset adalah serangkaian proses mulai dari pencatatan dan pelaporan akuntansi atas perolehan, hingga pemeliharaan, rehabilitas, penghapusan, pemindah tangan, perubahan klasifikasi dan penyusutan terhadap asset yang dikuasai/digunakan skpd atau SKPKD.

4. Prosedur Akuntansi Selain Kas

Prosedur akuntansi selain kas adalah serangkaian proses mulai dari pencatatan, pengikhtisaran, sampai dengan pelaporan keuangan yang berkaitan dengan semua transaksi atau kejadian selain kas.

5. Penyajian Laporan Keuangan

Secara garis besar, tujuan umum penyajian laporan keuangan oleh pemerintah daerah adalah untuk memberikan informasi yang digunakan dalam pembuatan keputusan ekonomi, sosial dan politik serta sebagai bukti pertanggungjawaban dan pengelolaan melalui sistem pencatatan *double entry*, dan prosedur kas basis ke akrual basis.

Tabel 2.2
Sintesis Sistem Pengendalian Internal (X2)

Definisi	Dimensi	Indikator
Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 pada pasal 1 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) menyatakan bahwa Sistem pengendalian intern adalah proses yang integral pada kegiatan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.	1. Prosedur Akuntansi Penerimaan Kas	1. Pencatatan 2. Pengikhtisaran 3. Pelaporan
	2. Prosedur Akuntansi Pengeluaran Kas	4. Pencatatan 5. penggolongan dan peringkasan 6. Pelaporan
	3. Prosedur Akuntansi Aset Tetap/Barang Milik Daerah	7. Perolehan 8. Pemeliharaan, Rehabilitas, Penghapusan, Pemindahtanganan, Perubahan klasifikasi dan penyusutan
	4. Prosedur Akuntansi Selain Kas	9. Pencatatan 10. Pengikhtisaran 11. Pelaporan
	5. Penyajian Laporan Keuangan	12. Memahami penyajian laporan keuangan 13. Memaham sistem pencatatan <i>double entry</i> 14. Memahami prosedur kas basis ke akrual basis

Sumber : Diolah dari teori, 2019

2.3 Good Governance

Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip *good governance* dapat mendukung terlaksananya pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaannya terhadap kinerja pegawai, bahwa disetiap kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip-prinsip *good governance* diharapkan

dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat (Rumalolas, 2018) . Menurut Wiranto (2012:1) dalam Auditya, Lucy dkk (2013) *Good governance* dapat dipahami sebagai implementasi otoritas politik, ekonomi, dan administratif dalam proses manajemen berbagai urusan publik pada berbagai level dalam suatu negara”.

Good Governance merupakan mekanisme, proses, hubungan dan institusi yang beragam digunakan penduduk suatu negara atau kelompok untuk mengkomunikasikan manfaat-manfaatnya, menggunakan hak dan kewajiban serta memutus perbedaan-perbedaan. *Good governance* menciptakan lingkungan yang baik untuk investatasi, termasuk investasi pada sumber daya manusia dan membawa kepada penda patan yang lebih tinggi, menurunkan kemiskinan dan indikator sosial yang lebih baik. Azlina dan Amelia (2014) Good governance diartikan sebagai tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika profesional dalam berusaha/berkarya. Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik.

Mardiasmo (2004) dalam Risal Rumalolas (2018) *Good Governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu. Suatu penyelenggaraan negara yang mengimplementasikan *good governance* berarti penyelenggaraan negara tersebut mendasarkan diri pada prinsip-prinsip partisipasi, pemerintahan berdasarkan hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, visi strategis dan saling keterkaitan.

Tabel 2.3
Sintesis *Good Governance* (X3)

Definisi	Dimensi	Indikator
Berdasarkan Penjelasan menurut Mardiasmo (2004) dalam Risal Rumalolas (2018) <i>good governance</i> berarti penyelenggaraan negara tersebut mendasarkan diri pada prinsip-prinsip partisipasi, pemerintahan	1. Struktur Tata Kelola	1. struktur tata kelola menjadi acuan seleksi 2. Struktur tata kelola melakukan peran dan tanggung jawabnya secara konsisten 3. garis pelaporan

berdasarkan hukum, transparansi, responsivitas, orientasi konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, visi strategis dan saling keterkaitan.		diantara struktur tata kelola
	2. Otonomi	4. kewenangan untuk menyusun anggaran dan program 5. kewenangan untuk melakukan evaluasi atas kegiatan 6. kewenangan untuk melakukan penyusunan program 7. kewenangan untuk kriteria penerimaan pegawai
	3. Akuntabilitas	8. melakukan pemantauan kinerja 9. Sistem tata kelola akuntabilitas staf 10. kompetensi Pegawai sesuai standar ditetapkan oleh regulator 11. melaporkan kegiatan secara rutin 12. Sosialisasi dan pengkomunikasian visi dilakukan secara terprogram
	4. Transparan	13. menjamin informasi berkualitas 14. Data dan informasi diakses masyarakat dan stakeholder lainnya

Sumber : Diolah dari teori, 2019

2.4 Profesionalisme

Dalam TAP MPR RI Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) dinyatakan Meningkatkan Kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi. Setelah itu, untuk merealisasikan arah kebijakan GBHN dimaksud, maka Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional Tahun 2000-2004 merumuskan Program Pemerintahan yang Baik dengan menetapkan kebijakan sebagai berikut:

Untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan upaya peningkatan kelembagaan dan ketatalaksanaan yang mencakup pembaharuan sistem dan struktur pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah, serta penyesuaian jumlah PNS dan meningkatkan kapasitas sumber daya manusia penyelenggara negara yang meliputi peningkatan ethos kerja, integritas, dan kualitasnya agar mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal.

(Harefa, 2014) profesionalisme adalah sebagai berikut :

profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Tabel 2.4
Sintesis profesionalisme (X3)

Definisi	Dimensi	Indikator
Berdasarkan Penjelasan mengenai Menurut (Harefa, 2014) bahwa profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.	1. Sifat Karakteristik	1. Pengukuran Profesi 2. Jenis Pekerjaan
	2. Disiplin	3. Optimal 4. Efisien
	3. Etika Profesi	5. kepribadian dan tanggung jawab profesi 6. Integritas
	4. Kualitas Profesionalisme	7. Tingkat Pendidikan 8. kemampuan

Sumber : Diolah dari teori, 2019

2.5 Kinerja Organisasi Perangkat Daerah

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com, 2018)

Bastian (2010:88) istilah Akuntabilitas berasal dari istilah bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggungjawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggungjawaban. Akuntabilitas kinerja

merupakan salah satu kata kunci bagi terwujudnya *good governance* dalam pengelolaan organisasi publik.

Keputusan Kepala LAN No.239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menjelaskan bahwa akuntabilitas kinerja instansi pemerintah 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.

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

Akuntabilitas kinerja merupakan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk bertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamankan oleh para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui LAKIP yang disusun secara periodik.

Dalam Modul Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pengawasan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (Pusdiklatwas BPKP, 2007:10) menjelaskan bahwa sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap Penetapan perencanaan strategik, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.

Tabel 2.5
Sintesis Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Y)

Definisi	Dimensi	Indikator
Berdasarkan Penjelasan mengenai (Pusdiklatwas BPKP, 2007:10) menjelaskan bahwa Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan suatu tatanan, instrumen, dan metode pertanggungjawaban yang intinya meliputi tahap-tahap Penetapan perencanaan strategik, Pengukuran kinerja,	1. Penetapan perencanaan strategik.	1. Keterkaitan kinerja dengan program 2. Kejelasan sasaran anggaran 3. Visi dan misi program
	2. Pengukuran kinerja	4. Penetapan indikator kinerja 5. Kontrol indikator kinerja
	3. Pelaporan kinerja.	6. Analisa keuangan

Pelaporan kinerja, dan Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan.		7. Membuat laporan 8. Pengecekan jalannya program yang telah dilaksanakan
	4. Pemanfaatan informasi kinerja bagi perbaikan kinerja secara berkesinambungan	9. Mengakomodir perubahan 10. LAKIP

Sumber : Diolah dari teori, 2019

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi, dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan. Berikut ini hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance*, Profesionalisme Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah dapat dilihat pada tabel 2.6 di bawah ini:

Tabel 2.6
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil (Kesimpulan)
1	Luh Febri Indrayani, Putu Gede Diatmika, dan Made Arie Wahyuni (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Publik (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Kejelasan Sasaran Anggaran(X2) Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Publik (Y) • Perbedaan Komitmen Organisasi(X1) Efektivitas Pengendalian Internal(X3) 	Dependen : Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Publik (Y) Independen : Komitmen Organisasi(X1) Kejelasan Sasaran Anggaran(X2) Efektivitas Pengendalian Internal(X3)	hasil penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi(X1) Kejelasan Sasaran Anggaran(X2) Efektivitas Pengendalian Internal(X3) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Perangkat Publik (Y) pemerintah Kabupaten Gianyar.
2	Fitrawati, Abdul Kahar dan Muh. Ikkal A (2017)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Survei Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Kabupaten Parigi Moutong)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) Sistem Pengendalian Intern (X2) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) 	Dependen : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) Independen : Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) Sistem Pengendalian Intern (X2) Internal(X2)	hasil penelitian ini menunjukkan Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) Sistem Pengendalian Intern (X2) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) pemerintah Kabupaten Parigi Moutong
3	Ni Kadek Rina Primayoni, Made Pradana Adiputra, dan Edy Sujana (2014)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Efektifitas Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada SKPD Kabupaten Klungkung)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) • Perbedaan Efektifitas Pengendalian Internal(X2) 	Dependen : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Y) Independen : Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) Efektifitas Pengendalian Internal (X2)	hasil penelitian ini menunjukkan kejelasan sasaran anggaran (X1), efektivitas pengendalian internal (X2) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (Y) pemerintah Kabupaten Klungkung
4	Asrini (2017)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Skpd di Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Kejelasan Sasaran(X2) Anggaran Kinerja Skpd (Y) • Perbedaan 	Dependen : Kinerja Skpd (Y)	hasil penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas Publik (X1), Kejelasan Sasaran Anggaran (X2) dan Partisipasi Penyusunan Anggaran (X3) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan

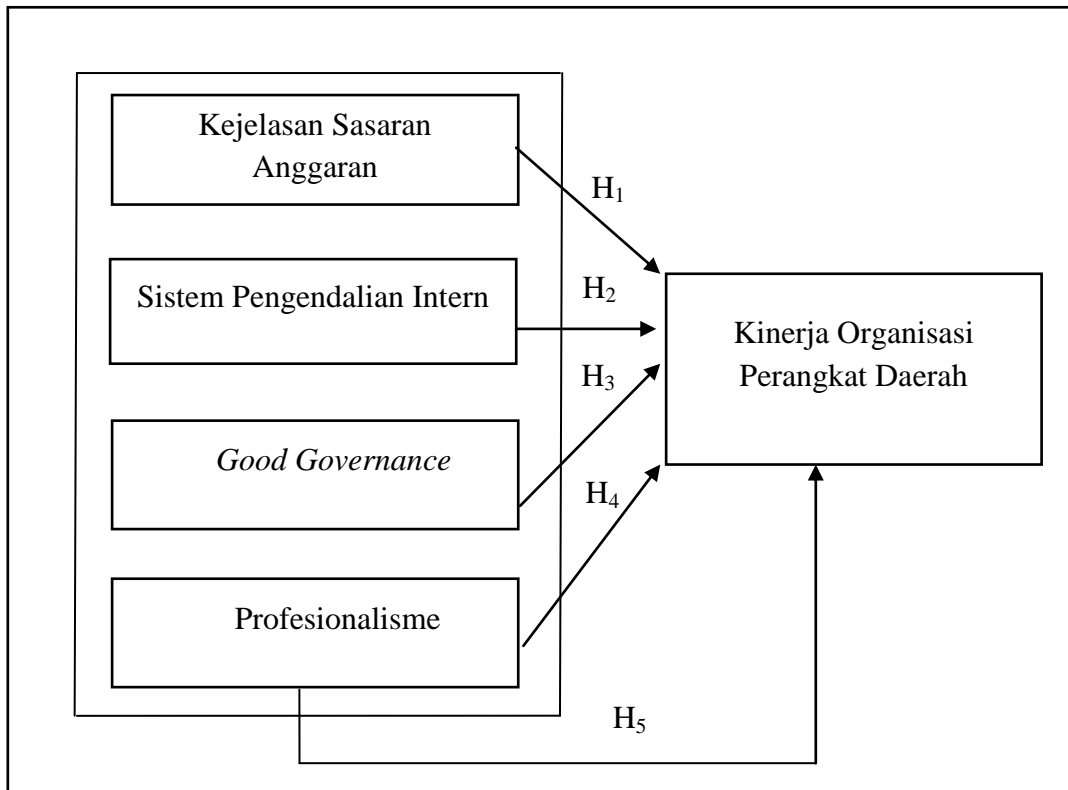
		Daerah Kota Palu	Akuntabilitas Publik (X1) Partisipasi Penyusunan Anggaran (X3)	Independen : Akuntabilitas Publik (X1) Kejelasan Sasaran(X2) Anggaran Partisipasi Penyusunan Anggaran (X3)	terhadap akuntabilitas Kinerja Skpd (Y) Pemerintah Daerah Kota Palu
5	Chici Claraini (2017)	Pengaruh Good Governance, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Good Governance (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2) Kinerja Pemerintah Daerah (Y) • Perbedaan Gaya Kepemimpinan (X3) 	Dependensi : Kinerja Pemerintah Daerah (Y) Independen : Good Governance (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2) Gaya Kepemimpinan (X3)	hasil penelitian ini menunjukkan Good Governance (X1), Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Y) pemerintah Kabupaten Rokan Hilir
6	Abdullah. Adri (2017)	Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektur Provinsi Sulawesi Selatan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Profesionalisme (X1) Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektur (Y) • Perbedaan Komitmen Organisasi (X2) 	Dependensi : Pegawai pada Kantor Inspektur (Y) Independen : Profesionalisme (X1) Komitmen Organisasi (X2)	asil penelitian ini menunjukkan Profesionalisme (X1) Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap Pegawai pada Kantor Inspektur (Y) Provinsi Sulawesi Selatan
7	Risal Rumlolas (2018)	Pengaruh Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Good Governance (X1) Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y) 	Dependensi : Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y) Independen : Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y)	hasil penelitian ini menunjukkan Good Governance (X1) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (Y) Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku

8	Edipson Bayer Silalahi (2017)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitass Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan Sasaran Anggaran (X1) Pengendalian Internal(X2) • Perbedaan Sistem Pelaporan (X3) Akuntabilitass Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi (Y) 	<p>Dependen : Akuntabilitass Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi (Y)</p> <p>Independen : Sasaran Anggaran (X1) Pengendalian Internal(X2)</p>	hasil penelitian ini menunjukkan Sasaran Anggaran (X1) Pengendalian Internal(X2) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap Akuntabilitass Kinerja Instansi Pemerintah Dengan Komitmen Organisasi (Y) Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai
9	Nur Azlina dan ira Amelia (2014)	Pengaruh good governance dan pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah (studi pada satuan kerja pemerintah kabupaten pelalawan)	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan good governance (X1) pengendalian intern (X2) kinerja pemerintah daerah (Y) 	<p>Dependen : kinerja pemerintah daerah (Y)</p> <p>Independen : good governance (X1) pengendalian intern (X2)</p>	hasil penelitian ini menunjukkan good governance (X1) pengendalian intern (X2) berpengaruh signifikan positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pemerintah daerah (Y) (studi pada satuan kerja pemerintah kabupaten pelalawan)

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2019

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang, tinjauan pustaka dan teori-teori yang telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka penulis menguraikan bentuk kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris”. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H₁ = Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- H₂ = Sistem Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- H₃ = *Good Governance* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- H₄ = Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.
- H₅ = Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Internal, *Good Governance* Profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan.