

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kejelasan Sasaran Anggaran

2.1.1.1 Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Suhartono dan Solichin (2006:23) menjelaskan bahwa “Kejelasan sasaran anggaran 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”. Menurut Munawar (2006:6) menjelaskan bahwa kejelasan sasaran anggaran menunjukkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan jelas, dan dimengerti oleh siapa saja yang bertanggung jawab.

Sasaran anggaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suhartono dan Mochammad (2006:24) “Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja”. Hal ini menyebabkan kondisi lingkungan yang tidak pasti.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disintesis bahwa kejelasan sasaran anggaran adalah tujuan anggaran yang ditetapkan secara jelas dan spesifik akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi untuk mencapai sasaran anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya sasaran anggaran yang efisien, efektif adil dan merata dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Kejelasan Sasaran Anggaran

Unsur-Unsur Pokok Anggaran Berbasis Kinerja menurut Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK, 2008:14-19) unsur-unsur anggaran berbasis kinerja, yaitu:

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

2.1.2 Sistem Pengendalian Intern

2.1.2.1 Pengertian Sistem Pengendalian Intern

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah 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.

Menurut Mulyadi (2013:164) “pengendalian intern adalah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.”

Menurut Aziz, dkk (2015:165) berpendapat bahwa dalam organisasi sektor publik, peran pengendalian intern ialah mendukung terbentuknya sistem akuntabilitas dalam pembuatan keputusan. Sistem pengendalian intern menyediakan suatu penekanan pada akuntabilitas, sehingga prakteknya di sektor publik tampak penting pada setiap tahapan dalam meningkatkan akuntabilitas

dalam organisasi sektor publik. Sistem pengendalian intern yang baik akan menguntungkan organisasi dalam mencegah timbulnya pembiayaan yang buruk serta dapat membantu organisasi untuk bekerja secara efektif dan selaras dalam mendeteksi kesalahan dan ketidakberesan dalam operasi organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disintesis bahwa sistem pengendalian intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen untuk mendukung terbentuknya sistem akuntabilitas, memberikan keyakinan dalam pencapaian efektivitas, mendorong efisiensi, ketaatan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya sistem pengendalian intern diharapkan dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Intern Pemerintah antara lain:

1. Lingkungan Pengendalian (*control environment*)
Agar tercipta penerapan sistem pengendalian intern yang baik dalam lingkungan kerja, pimpinan instansi pemerintah wajib menciptakan dan memelihara lingkungan pengendalian yang dapat menimbulkan perilaku positif dan kondusif.
2. Penilaian Resiko (*risk assessment*)
Identifikasi dan analisa atas resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan yaitu mengenai penentuan “bagaimana resiko dinilai untuk kemudian dikelola”. Komponen ini mengidentifikasi resiko baik internal maupun eksternal untuk kemudian dilakukan penilaian. Sebelum melakukan penilaian resiko, terlebih dahulu tujuan atau target dikaitkan sesuai dengan level-levelnya.
3. Kegiatan Pengendalian (*control activities*)
Berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan dan prosedur yang dapat membantu manajemen. Aktivitas pengendalian hendaknya dilaksanakan dengan menembus semua level dan semua fungsi yang ada di instansi. Kegiatan pengendalian membantu memastikan bahwa arahan pimpinan instansi pemerintah dilaksanakan.
4. Informasi dan Komunikasi (*information and communication*).
Informasi harus dicatat dan dilaporkan kepada pimpinan instansi pemerintah dan pihak yang berkepentingan. Informasi disajikan dalam suatu bentuk dan sarana tertentu serta tepat waktu sehingga memungkinkan pimpinan instansi pemerintah melaksanakan pengendalian dan tanggungjawabnya.

5. Pemantauan (*monitoring*)

Pemantauan harus dapat menilai kualitas kinerja dari waktu ke waktu dan memastikan bahwa rekomendasi hasil audit dan review lainnya dapat segera ditindaklanjuti.

2.1.3 Good Governance

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan dan cita-cita bangsa dan negara. *Good governance* merupakan semboyan yang sedang gencargencarnya dipromosikan oleh Pemerintah. Semboyan tersebut adalah hal yang sangat didambakan oleh sektor publik maupun swasta, mengingat efek dominan yang banyak didapatkan dari *good governance* itu sendiri. Menurut Claraini (2017:311) “*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”.

Menurut Rumlolas (2018:3) menjelaskan bahwa “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. Menurut Azlina dan Amelia (2014:3) “*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.

Menurut Mardiasmo (2011:68) “*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.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disintesis bahwa *good governance* adalah tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan pelayanan publik yang dilandasi oleh etika profesional. *good governance* juga dapat diartikan sebagai kebutuhan mutlak mayoritas rakyat demi terciptanya suatu sistem politik pemerintahan yang lebih berpihak kepada kepentingan rakyat sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi secara universal.

2.1.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hevesi (2005:28) “Kompetensi merupakan suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan suatu pekerjaan”. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 Kompetensi menyatakan bahwa :

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:12) “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disintesis bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien. Kompetensi sumber daya juga dapat berarti sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang atau individu dalam melakukan pekerjaan yang memiliki karakteristik yaitu keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan kemampuan (*ability*) serta didukung oleh sikap (*attitude*).

2.1.4.2 Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama dalam pembentukan kompetensi SDM yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan atau pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu.
2. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan atau pegawai dengan baik dan maksimal.
3. Sikap (*attitude*)
Sikap merupakan pola tingkah laku seorang karyawan atau pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.1.5 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Dalam Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAN RI dan BPKP, 2013:43) menjelaskan bahwa:

Setiap Instansi Pemerintah, Badan dan Lembaga Negara di Pusat dan Daerah sesuai dengan tugas pokok masing-masing harus memahami lingkup akuntabilitasnya masing-masing, karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan misi Instansi yang bersangkutan.

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 stratejik, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan 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.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disintesakan bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah suatu tatanan pemerintah untuk bertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan instansi yang bersangkutan yang telah ditetapkan melalui LAKIP yang disusun secara periodik. LAKIP tersebut dimanfaatkan bagi perbaikan kinerja instansi secara berkesinambungan dan LAKIP memberikan informasi terkait kinerja yang terukur kepada pemberi manfaat atas kinerja yang telah dicapai atau yang seharusnya dicapai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian diatas Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kineja Instansi Pemerintah (AKIP) terdapat penelitian terdahulu yang menjadi landasan dan referensi dalam menyusun sebuah penelitian ini. Berikut adalah penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Chici Claraini (2017)	Pengaruh Good Governance, Standar Pengendalian Internal Pemerintah dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah	X1: Good Governance X2: Sistem Pengendalian Internal Pemerintah X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Pemerintah Daerah	Variabel Independen : 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Good Governance berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah. 2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
		(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir)			3. Kinerja Pemerintah. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pemerintah.
2	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 Publik (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gianyar)	X1: Komitmen Organisasi X2: Kejelasan Sasaran Anggaran X3: Efektivitas Pengendalian Internal Y: Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik	Variabel Independen : 1. Sistem Pengendalian Intern 2. Good Governance 3. Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi publik 2. Kejelasan Sasaran Anggaran Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik. 3. Efektivitas Pengendalian Internal

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
					4. Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Akuntabilitas Organisasi Publik. Komitmen organisasi, kejelasan sasaran anggaran dan efektivitas pengendalian internal secara simultan berpengaruh signifikan dan positif
3	Mulyadi AR, Syamsidar, dan Dedy Efendy (2018)	Pengaruh Sistem Pelaporan dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Pemerintah Aceh)	X1: Sistem Pelaporan X2: Kejelasan Sasaran Anggaran Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Variabel Independen : 1. Sistem Pengendalian Intern 2. Good Governance 3. Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Sistem pelaporan dan kejelasan sasaran anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Aceh.

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
					<p>2. Sistem pelaporan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Aceh.</p> <p>3. Kejelasan sasaran anggaran secara parsial berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Aceh.</p>
4	Nurul Fathia (2017)	Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah, Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran,	<p>X1: Penerapan Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah</p> <p>X2: Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja</p> <p>X3: Kejelasan Sasaran Anggaran</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>1. Sistem Pengendalian Intern</p> <p>2. Good Governance</p> <p>3. Kompetensi Sumber Daya Manusia</p>	<p>1. Sistem Akuntansi Pemerintah berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)</p> <p>2. Penerapan Anggaran</p>

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Sistem Pelaporan Kinerja dan Pengendalian Akuntansi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) (Study Kasus SKPD di Provinsi Riau)	X4: Sistem Pelaporan Kinerja X5: Pengendalian Akuntansi Y : Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah		<p>Berbasis Kinerja berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)</p> <p>3. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)</p> <p>4. Sistem Pelaporan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)</p> <p>5. Pengendalian Akuntansi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi</p>

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
					Pemerintah (AKIP)
5	Nur Cholis dan Fadli (2018)	Pengendalian Intern Pemerintah dan Akuntansi Publik terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Bengkulu	X1:Pemanfaatan Teknologi Informasi X2: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah X3:Akuntabilitas Publik Y : Kinerja Instansi Pemerintah	Variabel Independen : 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Good Governance 3.Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Pemanfaataan Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Bengkulu 2. Sistem Pengendalian Intern Pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Bengkulu 3. Akuntabilitas Publik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja OPD Kota Bengkulu
6	Nurina, dan M. Rizal Yahya (2016)	Pengaruh Pelaksanaan Anggaran Belanja	X1: Pelaksanaan Anggaran Belanja Modal	Variabel Independen : 1. Kejelasan Sasaran Anggaran	1. Pelaksanaan anggaran belanja modal dan ketaatan

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Modal dan Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Banda Aceh	X2: Ketaatan Pada Peraturan Perundangan Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	2. Sistem Pengendalian Intern 3. Good Governance 4. Kompetensi Sumber Daya Manusia	pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada kantor Pemerintah Kota Banda Aceh. 2. Pelaksanaan anggaran belanja modal berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada kantor Pemerintah Kota Banda Aceh. 3. Pelaksanaan anggaran belanja modal dan ketaatan pada peraturan perundangan berpengaruh terhadap akuntabilitas

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
					kinerja instansi pemerintah pada kantor Pemerintah Kota Banda Aceh.
7	Risal Rumlolas (2018)	Pengaruh Good Governance terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku	X : Good Governance Y : Kinerja Pegawai SKPD	Variabel Independen : 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Sistem Pengendalian Intern 3. Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Good Governance berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai SKPD Kabupaten Seram Bagian Timur Provinsi Maluku
8	Nur Azlina dan Ira Amelia (2014)	Pengaruh Good Governance dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Pemerintah	X1 : Good Governance X2: Pengendalian Intern Y : Kinerja Pemerintah Daerah	Variabel Independen : 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Kompetensi Sumber Daya Manusia Variabel Dependen : 1. Akuntabilitas Kinerja Instansi	1. Good Governance berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah 2. Pengendalian Intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap

	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Kabupaten Pelalawan)		Pemerintah (AKIP)	Kinerja Pemerintah Daerah
9	Egrinaen Mauliziska Nugraheni Putri (2015)	Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Ketaatan pada Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	X1 :Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah X2 : Penerapan Akuntabilitas Keuangan X3: Pemanfaatan Teknologi Informasi X4 : Ketaatan pada Peraturan Perundangan Y :Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Variabel Independen : 1. Kejelasan Sasaran Anggaran 2. Sistem Pengendalian Intern 3. Good Governance	1. Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi (AKIP) 2. Penerapan Akuntabilitas Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) 3. Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian

					4. Ketaatan pada Peraturan Perundangan tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
10	Agnestasia Laura Lumenta, Jenny Morasa, dan Lidia Mawikere (2016)	Pengaruh Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah dan Ketaatan Peraturan Perundangan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Kabupaten Minahasa Selatan)	X1: Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah X2: Ketaatan Peraturan Perundangan Y: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Variabel independen: 1. Kejelasan sasaran anggaran 2. Sistem Pengendalian Intern 3. Good Governance 4. Kompetensi Sumber Daya Manusia	1. Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 2. Ketaatan Peraturan Perundangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sumber : data yang diolah, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

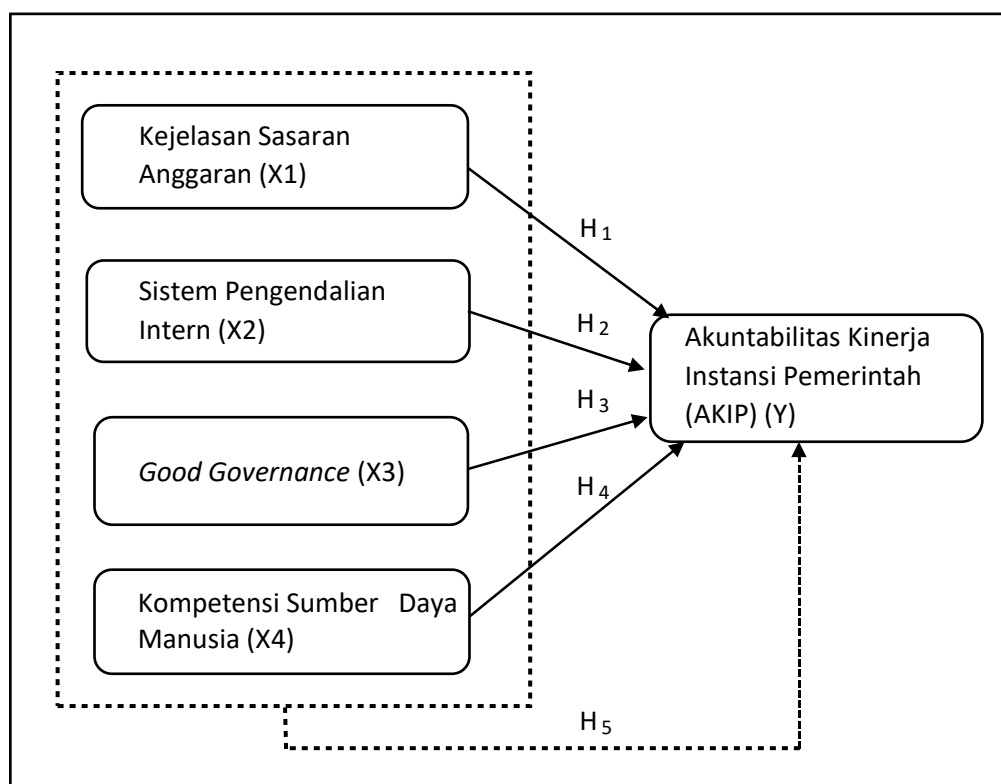
Peranan kerangka pemikiran dalam penelitian sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis. Variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai variabel dependen dan sebagai variabel independen yaitu kejelasan sasaran anggaran, sistem pengendalian intern, *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia. Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Pengelolaan pemerintah daerah yang berakuntabilitas tidak bisa lepas dari kejelasan sasaran anggaran, sistem pengendalian intern, *good governance* dan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Mardiasmo (2011:44) “wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah manfaat sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik”. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Menurut Halim (2004:35) menyatakan bahwa “untuk mendukung akuntabilitas dibutuhkan adanya sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian ekstern yang baik serta dapat dipertanggungjawabkan”.

Terwujudnya Sistem Pengendalian Intern dilingkungan pemerintah maka *Good Governance* pemerintah daerah akan tercapai yang ditandai dengan tercapainya visi dan misi serta tujuan instansi pemerintah. Berdasarkan SK Kepala LAN dan BPKP Tahun 2010 Nomor 10 menjelaskan bahwa “Implementasi SAKIP dan penerapan *Good Governance* memiliki keterkaitan yang sangat erat berdasarkan pertimbangan bahwa pelaporan SAKIP merupakan metode reformasi yang tipikal, SAKIP sebagai instrument pertanggungjawaban/tanggung gugat/kewajiban memeberikan jawaban”. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah juga tidak terlepas dari peran Kompetensi Sumber Daya Manusia. Menurut Rofika dan Ardianto (2014:198) “kompetensi sumber daya manusia memungkinkan untuk tercapainya suatu akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif”. Sesuai dalam prinsip pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja

instansi pemerintah yang kedua yaitu berdasarkan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ini berarti sumber daya yang digunakan harus benar-benar konsisten dan berkompeten dibidangnya dalam pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas akan tampak pada gambar paradigma penelitian dibawah ini :



Sumber: data yang diolah, 2020

Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

Keterangan:

- : Pengaruh secara Parsial
 : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dihadapi, yang masih akan diuji kebenarannya lebih lanjut melalui analisa data yang relevan dengan masalah yang terjadi.

2.4.1 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Anggaran yang telah ditetapkan oleh pemerintah harus mencerminkan tujuan dan sasaran dari anggaran tersebut jika anggaran yang ditetapkan tidak mencerminkan tujuan yang jelas maka akan menyebabkan kebingungan maka dari itu anggaran harus jelas sehingga anggaran tersebut memberikan manfaat yang baik dengan demikian akuntabilitas dari pemerintah dalam pengelolaan anggaran akan meningkat di mata masyarakat. Menurut Suhartono dan Solichin (2006:23) menjelaskan bahwa “Kejelasan sasaran anggaran 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”.

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayani, dkk (2017) berpendapat bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap akuntabilitas kinerja organisasi publik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, dkk (2018) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah aceh.

2.4.2 Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Sistem pengendalian intern pemerintah meliputi struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keterandalan data akuntansi, mendorong efisiensi, dan dipatuhinya kebijakan pimpinan. Penyelenggaraan kegiatan pada suatu Instansi Pemerintah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai dengan pertanggungjawaban, harus dilaksanakan secara tertib, terkendali, serta efektif dan efisien. Untuk mewujudkannya dibutuhkan suatu sistem yang dapat memberi keyakinan memadai bahwa penyelenggaraan kegiatan telah dilaksanakan sesuai

dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyatakan bahwa :

Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cholis, dkk (2018) menyatakan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azlina (2014) menyatakan bahwa pengendalian intern berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

2.4.3 Pengaruh *Good Governance* terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Good governance diharapkan akan memberi arahan yang jelas pada perilaku kinerja serta etika profesional organisasi, upaya ini dimaksud agar kiprah maupun produk jasa yang dihasilkan akan lebih aktual dan terpercaya, untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dan optimal. Menurut FCGI (*Forum For Corporate In Indonesia*) (2000:10) menyebutkan “dengan melaksanakan good governance salah satu manfaat yang bisa dipetik adalah meningkat kinerja melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional serta meningkatkan pelayanan kepada publik”.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumlolas (2018) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai satuan kerja perangkat daerah. Hal ini sejalan dengan penelitian Azlina (2014) menyatakan bahwa *good governance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

2.4.4 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Kompetensi sumber daya manusia harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (outputs) dan hasil-hasil (outcomes). Sumber daya manusia mencakup: pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan. Menurut Hullah (2012:10) menjelaskan bahwa “kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan seseorang suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien”.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni Putri (2015) menyatakan bahwa kompetensi aparatur pemerintah daerah berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 = Diduga Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.
- H2 = Diduga Sistem Pengendalian Intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.
- H3 = Diduga *Good Governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.
- H4 = Diduga Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Provinsi Sumatera Selatan secara parsial.
- H5 = Diduga Kejelasan Sasaran Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, *Good Governance* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan secara simultan.

