

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Akuntabilitas Kinerja

Menurut Bastian (2010:88) istilah Akuntabilitas berasal dari istilah bahasa Inggris *accountability* yang berarti pertanggungjawaban atau keadaan untuk dipertanggung jawabkan atau keadaan untuk diminta pertanggung jawaban. Akuntabilitas kinerja merupakan salah satu kata kunci bagi terwujudnya *good governance* dalam pengelolaan organisasi publik.

Menurut Mahmudi (2016) Akuntabilitas Publik adalah kewajiban Agen (Pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan, segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi manfaat (*principal*).

Menurut Penny Kusumastuti Lukita (2014:2) Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyelenggara kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal yang menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggung-jawaban terhadap hasil kinerjanya.

Selanjutnya pengertian kinerja menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari penjelasan beberapa para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa akuntabilitas kinerja merupakan suatu bentuk dari pertanggungjawaban atas hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai, yang disini disebut dengan Pemerintah dan diwajibkan untuk menyajikan dan melaporkan semua kegiatannya terutama dibidang administrasi keuangan agar dapat diketahui dan dipertanggungjawabkan kepada publik

2.1.1.1 Prinsip-prinsip Akuntabilitas Publik

Dalam pelaksanaan akuntabilitas publik diperlukan untuk memperhatikan prinsip-prinsip akuntabilitas menurut LAN dan BPKP Modul I (2000) yaitu sebagai berikut :

1. Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staff instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
4. Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh, harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Selanjutnya, ciri-ciri Pemerintahan yang Akuntabel menurut Finner (dalam Joko Widodo, 2010) menjelaskan akuntabilitas sebagai konsep yang berkenaan dengan standar eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan birokrasi. Pengendalian dari luar (*external control*) menjadi sumber akuntabilitas yang memotivasi dan mendorong aparat untuk bekerja keras. Masyarakat luas sebagai penilai objektif yang akan menentukan *accountable* diantaranya sebagai berikut :

1. Mampu menyajikan informasi penyelenggaraan pemerintah secara terbuka, cepat, dan tepat kepada masyarakat.
2. Mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi publik.
3. Mampu menjelaskan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan.
4. Adanya sasaran bagi publik untuk menilai kinerja (*performance*) pemerintah. Dengan pertanggungjawaban publik, masyarakat dapat menilai derajat pencapaian pelaksanaan program/kegiatan pemerintah.

2.1.1.2 Jenis-jenis Akuntabilitas

Tipe Akuntabilitas dapat dibedakan dalam beberapa tipe diantaranya dibagi menjadi dua bagian menurut Ihyaul Ulum (2010) yaitu :

1. Akuntabilitas Internal
2. Akuntabilitas Eksternal

Berikut ini penjelasan dari beberapa macam tipe akuntabilitas yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Internal Berlaku bagi setiap tingkatan dalam organisasi internal penyelenggaraan negara termasuk pemerintah, dimana setiap pejabat/petugas publik baik individu/kelompok berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasan mengenai perkembangan

kinerja/hasil pelaksanaan kegiatannya secara periodik maupun sewaktu-waktu bila dipandang perlu. Keharusan akuntabilitas internal pemerintah tersebut, telah diamanatkan dalam instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Akuntabilitas Eksternal Melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan ataupun perkembangan untuk dikomunikasikan kepada pihak eksternal dan lingkungannya.

Akuntabilitas Publik terdiri dari atas dua macam menurut Mahmudi (2015) yaitu : Akuntabilitas Vertikal (*Vertical Accountability*), Akuntabilitas Horisontal (*Horizontal Accountability*).

Adapun penjelasan dari dua macam akuntabilitas publik diatas adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Vertikal (*Vertical Accountability*) Akuntabilitas Vertikal adalah akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya akuntabilitas kepala dinas kepada bupati atau walikota, menteri kepada presiden, kepala unit kepada kepala cabang, kepala cabang kepada CEO, dan sebagainya.
2. Akuntabilitas Horisontal (*Horizontal Accountability*) Akuntabilitas Horisontal adalah akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan.

Ihyaul Ulum (2010) mengemukakan dua jenis akuntabilitas yaitu sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Keuangan
2. Akuntabilitas Kinerja

Berikut penjelasan dua jenis akuntabilitas adalah sebagai berikut :

1. Akuntabilitas Keuangan Akuntabilitas keuangan merupakan pertanggungjawaban mengenai :
 - a. Integritas Keuangan
 - b. Pengungkapan
 - c. Ketaatan terhadap Peraturan Perundang-undangan
2. Akuntabilitas Kinerja : Inpres nomor 7 tahun 1999 tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menggambarkan adanya kemauan pemerintah dalam memperbaiki infrastruktur yang dapat diciptakan pemerintah agar lebih baik lagi. Tujuan akuntabilitas kinerja adalah untuk memperbaiki *sense of accountability* dan mempertanggungjawabkan keberhasilan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan atas pemberian amanah kepada pejabat pemerintahan.

Tabel 2.1
Sintesis Variabel Akuntabilitas Kinerja

Definisi	Dimensi	Indikator
Akuntabilitas merupakan suatu bentuk dari pertanggungjawaban atas segala kegiatan yang dilakukan oleh Agen, yang disini disebut dengan Pemerintah dan diwajibkan untuk menyajikan dan melaporkan semua kegiatannya terutama dibidang administrasi keuangan agar dapat diketahui dan dipertanggungjawabkan kepada publik.	Akuntabilitas Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan sasaran anggaran suatu program 2. LAKIP sebagai bahan pertimbangan 3. Indikator kinerja setiap program 4. Melakukan analisis setiap program 5. Membuat laporan kegiatan
	Akuntabilitas Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pengecekan setiap program 2. Pelaksanaan setiap kegiatan telah dikontrol 3. Kesesuaian program dengan tuntutan masyarakat 4. Visi dan misi program 5. Keterkaitan yang erat

Sumber: Data Diolah dari beberapa buku, jurnal dan artikel terkait

2.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Dedi (dalam Rio, dkk, 2019) anggaran adalah sebuah proses yang dilakukan instansi sektor publik untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki, terdapat beberapa karakteristik sistem penganggaran. Salah satu karakteristik anggaran adalah kejelasan sasaran anggaran. Pada konteks pemerintah daerah, sasaran anggaran tercakup dalam rencana strategik daerah (renstrada) dan program pembangunan daerah (properda). Sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan seseorang dalam menentukan target-target anggaran. Setelah itu, target anggaran disusun dan disesuaikan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Kenis (dalam Pratiwy,2013) mengemukakan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung-jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut.

Menurut Saifrizal (2019) Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja secara jelas. Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang

ingin dicapai instansi pemerintah. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Fathia, 2017).

Keterlibatan individu dalam penyusunan anggaran akan membuatnya memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran tersebut, serta bagaimana akan mencapainya dengan sumber yang ada. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai, sehingga anggaran harus disusun secara jelas dan spesifik. Dari penjelasan beberapa para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa kejelasan sasaran anggaran dapat membantu pegawai untuk mengetahui sasaran dan mencapai kinerja yang diharapkan serta dapat bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran yang telah ditetapkan.

2.1.2.1 Karakteristik Sasaran Anggaran

Menurut Steers dan Porter (dalam Pratiwy, 2013) bahwa dalam menentukan sasaran anggaran mempunyai karakteristik utama yaitu:

- a. Sasaran harus spesifik bukannya samar-samar.
- b. Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Tabel 2.2
Sintesis Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

Definisi	Dimensi	Indikator
Kejelasan sasaran anggaran dapat membantu pegawai untuk mengetahui sasaran dan mencapai kinerja yang diharapkan serta dapat bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran yang telah ditetapkan.	Sasaran harus spesifik Sasaran dapat dicapai	1. Sasaran anggaran yang jelas 2. Sasaran anggaran tidak membingungkan 1. Tingkat Kepentingan 2. <i>Outcome</i> yang harus dicapai 3. Sasaran prioritas anggaran 4. Indikator Kinerja yang jelas

Sumber: Data Diolah dari beberapa buku, jurnal dan artikel terkait

2.1.3 Kompetensi Akuntansi Sumber Daya Manusia

Kompetensi menurut Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 (dalam Zainab, 2020) adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi menurut International Federation of Accountants (2014) dalam *IAESB: Handbook of International Education Pronouncements* menyatakan bahwa:

Competence is defined as the ability to perform a work role to a defined standard with reference to working environments. To demonstrate competence in a role, a professional accountant must possess the necessary (a) professional knowledge, (b) professional skills, and (c) professional values, ethics, and attitudes.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan peran pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan mengacu pada lingkungan kerja. Untuk menunjukkan kompetensi sesuai peranannya, seorang akuntan profesional harus memiliki (a) pengetahuan profesional yang diperlukan, (b) keterampilan profesional, dan (c) nilai, etika, dan sikap profesional.

Menurut Wardhana, dkk (2015) Kompetensi merupakan modal dasar seseorang atau organisasi dalam merealisasi apa yang menjadi tujuannya atau tujuan organisasi. Organisasi akan berbicara *the right man on the right place*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa fungsi-fungsi organisasi harus diisi oleh orang yang memiliki kompetensi sesuai jabatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 7 tahun 2013 mengenai Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, “kompetensi adalah karakteristik dan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan”.

Selanjutnya pengertian akuntansi menurut Thomas Sumarsan (2013:2) menjelaskan bahwa :

Akuntansi adalah suatu seni untuk mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, mencatat transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan, sehingga dapat menghasilkan informasi yaitu laporan keuangan yang dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) (2015), akuntansi merupakan pengidentifikasian, pencatatan, dan melaporkan informasi ekonomi untuk memungkinkan adanya penilaian-penilaian dan keputusan yang jelas serta tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut.

Dari penjelasan di atas maka dapat disintesis bahwa Kompetensi akuntansi sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan atau karakteristik yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi terkait

dengan bagian akuntansi dengan harapan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Komponen-Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kemudian Hutapea dan Thoha (dalam Engga, 2019) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan sikap. Ketiga komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
2. Keterampilan (*skill*) Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.
3. Sikap (*attitude*) Disamping pengetahuan dan keterampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo (dalam Engga, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. **Karakteristik Kepribadian**
 Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. **Motivasi**
 Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memeberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
6. **Isu Emosional**
 Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. **Kemampuan Intelektual**
 Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.
8. **Budaya Organisasi**
 Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan.

2.1.3.3 Dimensi Kompetensi Akuntansi Sumber Daya Manusia (SDM)

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka peneliti menggunakan tiga dimensi Kompetensi akuntansi sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut :

1. **Pengetahuan** : Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Bidang disini berkaitan dengan akuntansi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi agar dapat mencapai target sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. **Keahlian/ Keterampilan** : keahlian/ keterampilan merupakan suatu ilmu yang secara lahiriah ada dalam diri manusia, sehingga perlu dipelajari lebih dalam untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman dengan melakukan bebapa tugas.
3. **Perilaku** : Perilaku merupakan tindakan atau aktivitas dari seseorang dalam melaksanakan tugas, seperti misalnya bidang akuntansi, seseorang tersebut bekerja dengan mendepankan kode etik sebagai seorang akuntan.

yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Jadi, berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri yang dimiliki oleh seorang individu untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dimana ia bekerja serta memegang teguh visi, misi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Membicarakan rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen berarti mempersoalkan tanggungjawab.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut David dalam Sopiah (dalam Nurandini, 2014) faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
3. Karakteristik struktur : besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalan kerja : karyawan yang memiliki pengalam kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.4.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Stephen P.Robbins timothy A.Judge (dalam Nurandini, 2014) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
2. Komitmen normatif (*normative commitment*) : yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis.
3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Tabel 2.4
Sintesis Komitmen Organisasi OPD

Definisi	Dimensi	Indikator
Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri yang dimiliki oleh seorang individu untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi dimana ia bekerja serta memegang teguh visi, misi dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.	Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)	1. Perasaan emosional 2. Perasaan bangga 3. Keyakinan
	Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)	1. Sikap loyalitas 2. Kontribusi untuk organisasi 3. Nilai organisasi bagi individu
	Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)	1. Tetap bekerja untuk organisasi 2. Perasaan rugi jika meninggalkan organisasi 3. Bertahan dalam organisasi

Sumber: Data Diolah dari beberapa buku, jurnal dan artikel terkait

2.1.5 Evaluasi Pelaporan Anggaran

Menurut Salbia dan Risky (dalam Haslinda, 2016) Evaluasi anggaran merupakan tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran dengan cara membandingkan anggaran dengan realisasinya dan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja. Dimana apabila evaluasi yang dilakukan bersifat *punitive* maka motivasi menjadi rendah, dan sebaliknya jika evaluasi yang dilakukan bersifat *supportive* akan menghasilkan tingkah laku yang positif dan dapat meningkatkan kinerja manajemen.

Menurut Aira (dalam Haslinda, 2016) Evaluasi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk menelusuri anggaran kedepartemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja departemen, dalam pelaksanaan APBD setiap SKPD melakukan evaluasi untuk menilai kinerjanya masing-masing, apakah kinerjanya sesuai yang direncanakan atau sebaliknya untuk itu suatu anggaran harus selalu dievaluasi agar nantinya APBD dapat dilaksanakan sesuai yang direncanakan.

Menurut Wibowo (dalam Ningrum, dkk, 2019) Evaluasi kinerja merupakan tahapan yang dilakukan setelah pengukuran kinerja. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh

organisasi, tim, atau individu. Keseluruhan hasil analisis kinerja selanjutnya dituangkan dalam pelaporan akuntabilitas kinerja.

Dari penjelasan beberapa para ahli diatas, maka dapat disintesis bahwa pengertian evaluasi pelaporan anggaran adalah proses identifikasi untuk mengukur/menilai apakah sebuah kegiatan atau program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan berhasil mencapai tujuan atau tidak dan setelah itu untuk dilakukan pelaporan apakah anggaran dengan realisasinya sesuai dan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja.

Dari pendapat diatas peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai evaluasi sebagai berikut :

1. Sebagai alat pemecahan masalah maksudnya yaitu untuk mengukur serta membandingkan apakah program yang telah dilakukan mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan apabila terjadi penyimpangan didalamnya dapat dilakukan perbaikan.
2. Untuk Memonitoring atau memantau anggaran, yaitu apabila evaluasi dilakukan secara terencana dengan pengawasan yang terukur, akan berdampak pada kinerja aparat dalam pengelolaan anggaran.

Tabel 2.5
Sintesis Evaluasi Pelaporan Anggaran

Definisi	Dimensi	Indikator
Evaluasi pelaporan anggaran adalah proses identifikasi untuk mengukur/menilai apakah sebuah kegiatan atau program dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan berhasil mencapai tujuan atau tidak dan setelah itu untuk dilakukan pelaporan apakah anggaran dengan realisasinya sesuai dan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja.	Pemecahan masalah Monitoring Anggaran	1. Memiliki Basis pengetahuan yang luas dan mengikuti perkembangan 2. Mampu memecahkan masalah 3. Memiliki kepercayaan diri 1. Mampu mengambil keputusan secara efektif 2. Mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda 3. Memiliki pengetahuan yang luas 4. Mengatur pengambilan keputusan

Sumber: Data Diolah dari beberapa buku, jurnal dan artikel terkait

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. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

Tabel 2.6
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Variabel	Perbedaan dan Perbedaan	Kesimpulan
1.	Beny Arifin W. (2012)	<p>Variabel Independen: Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan</p> <p>Variabel Moderasi: Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu: Partisipasi Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan dan menggunakan variabel moderasi: Komitmen Organisasi</p> <p>Penelitian ini dilakukan pada Kabupaten Pekalongan Tahun 2012</p>	<p>1. Partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</p> <p>2. Hasil penelitian pada partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi tidak ada pengaruh.</p>

No.	Penulis	Variabel	Perbedaan dan Perbedaan	Kesimpulan
2.	Egrinaen Mauliziska Nugraheni Putri (2015)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Aparatur, Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Penerapan Teknologi Informasi, Ketaatan pada Peraturan Perundang-Undangan</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Kompetensi Aparatur dan Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu: Penerapan Akuntabilitas Keuangan, Penerapan Teknologi Informasi, Ketaatan pada Peraturan Perundang-Undangan</p> <p>Objek Penelitian terdahulu yaitu: Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru</p>	<p>1. Kompetensi, Penerapan Akuntabilitas Keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah.</p> <p>2. Pemanfaatan Teknologi Informasi, Ketaatan pada Peraturan Perundangan tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah</p>
3.	Gede Ary Surya Wardhana dkk (2015)	<p>Variabel Independen: Kompetensi</p> <p>Variabel Moderasi: Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Kompetensi dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah</p> <p>2. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi pada</p>

No.	Penulis	Variabel	Perbedaan dan Perbedaan	Kesimpulan
		Kinerja Instansi Pemerintah	Perbedaan nya yaitu pada penelitian ini menggunakan Variabel Moderasi: Komitmen Organisasi SKPD dan penelitian dilakukan di Kabupaten Tabanan Tahun 2013	Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
4.	Reyhan Hady Fauzan (2017)	<p>Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, Penerapan Akuntabilitas Keuangan</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran dan Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu: Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, Penerapan Akuntabilitas Keuangan Penelitian di lakukan pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat</p>	1. Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan, dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No.	Penulis	Variabel	Perbedaan dan Perbedaan	Kesimpulan
5.	Muhammad Saifrizal (2019)	<p>Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran, Penerapan SAKD</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran dan Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu: Penerapan SAKD Dan Penelitian di lakukan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bireuen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas 2. Penerapan sistem keuangan daerah secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap akuntabilitas kinerja di Pemerintahan Kabupaten Bireuen 3. Kejelasan sasaran anggaran dan penerapan sistem keuangan daerah berpengaruh terhadap akuntabilitas
6.	Surya Benediktus Manullang dkk (2019)	<p>Variabel Independen: Pengendalian Internal, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pergantian Kepala SKPD</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Kejelasan Sasaran Anggaran dan Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan pergantian kepala SKPD secara simultan dan bersama-sama mempengaruhi akuntabilitas kinerja SKPD Provinsi Sumatera

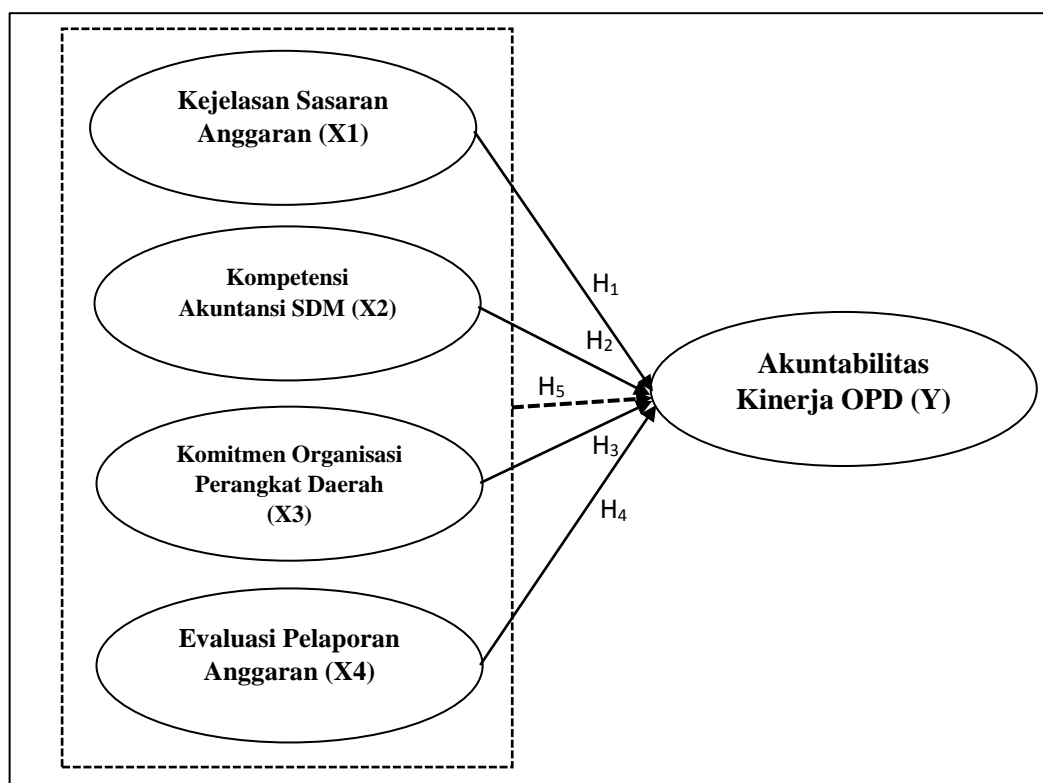
No.	Penulis	Variabel	Perbedaan dan Perbedaan	Kesimpulan
			<p>penelitian terdahulu yaitu: Pengendalian Internal, Pergantian Kepala SKPD</p>	<p>2. Pengendalian internal, kejelasan sasaran secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD Provinsi Sumatera</p> <p>3. Pergantian kepala SKPD berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap akuntabilitas kinerja SKPD Provinsi Sumatera Utara</p>
7.	Arjuna dkk (2019)	<p>Variabel Independen: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Pelatihan, Gaya Kepemimpinan</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Komitmen Organisasi dan Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu: Budaya Organisasi Pelatihan, Gaya Kepemimpinan</p>	1. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Pelatihan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pegawai

No.	Penulis	Variabel	Perbedaan dan Perbedaan	Kesimpulan
			Dan Penelitian di lakukan pada OPD yang masuk zona merah Ombudsman, yakni Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru dan Dinas Sosial	
8.	Ningrum Ferniyanti dkk (2019)	<p>Variabel Independen: Perencanaan Anggaran Berbasis Kinerja, Pelaksanaan Anggaran, Evaluasi Pelaporan Anggaran</p> <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p>	<p>Meneliti variabel yang sama yaitu Variabel Independen: Evaluasi Pelaporan Anggaran dan Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja</p> <p>Perbedaan nya yaitu variabel Independen yang berbeda dari penelitian terdahulu yaitu: Anggaran Berbasis Kinerja, Pelaksanaan Anggaran Dan Penelitian di lakukan pada Badan Karantina Pertanian Jakarta</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pengaruh dalam perencanaan anggaran terhadap akuntabilitas kinerja 2. Adanya pengaruh pelaksanaan anggaran terhadap akuntabilitas kinerja 3. Adanya pengaruh Evaluasi pelaporan Anggaran terhadap akuntabilitas kinerja

Sumber: Data Diolah dari beberapa artikel terkait

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibangun untuk memperlihatkan hubungan pengaruh setiap variabel dalam suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, landasan teoritis dan *review* penelitian terdahulu. Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- > : Pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen secara parsial
- - - - -> : Pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen secara simultan
- H₁ : Hipotesis 1
- H₂ : Hipotesis 2
- H₃ : Hipotesis 3
- H₄ : Hipotesis 4
- H₅ : Hipotesis 5

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian hubungan antara Kejelasan sasaran anggaran terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah, Kompetensi akuntansi sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah,

Komitmen organisasi perangkat daerah terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah dan Evaluasi pelaporan Anggaran terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah secara parsial.
- H₂ : Diduga Kompetensi akuntansi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah secara parsial.
- H₃ : Diduga Komitmen organisasi perangkat daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah secara parsial.
- H₄ : Diduga Evaluasi Pelaporan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah secara parsial.
- H₅ : Diduga Kejelasan sasaran anggaran, Kompetensi akuntansi SDM, Komitmen organisasi perangkat daerah, dan Evaluasi Pelaporan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja organisasi perangkat daerah secara simultan.