

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Anggaran**

Menurut Baswir (2000) dalam Kartasastromita (2018) menyatakan bahwa “Anggaran secara umum dapat diartikan sebagai rencana keuangan yang mencerminkan pilihan kebijaksanaan untuk suatu periode di masa yang akan datang”.

Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara, menyatakan bahwa “Anggaran adalah alat akuntabilitas, manajemen, dan kebijakan ekonomi”.

Menurut Freeman (2003) dalam Susilowati (2014) menyatakan bahwa:

Anggaran adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh organisasi sektor publik untuk mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya pada kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas (*the process of allocating resources to unlimited demands*) mengungkapkan peran strategis anggaran dalam kekayaan sebuah organisasi politik.

Jadi dari pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja adalah suatu rencana yang telah disusun secara sistematis, dimana meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit kesatuan moneter yang berlaku untuk jangka waktu atau periode tertentu.

##### **2.1.1.1 Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja**

Anggaran berbasis kinerja (*Performance based budgeting*) pada dasarnya adalah sebuah sistem penganggaran yang berorientasi pada output.

Anggaran berbasis kinerja menurut Halim (2012:177) dalam Kartasastromita (2018) yaitu:

Anggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran bagi manajemen untuk mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut. Keluaran dan hasil tersebut dituangkan dalam target kinerja pada setiap unit kinerja.

Menurut Halim dalam Kusufi (2014:55) Anggaran berbasis kinerja, yaitu:

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. Pendekatan ini juga mengutamakan mekanisme penentuan yang pembuatan prioritas tujuan serta pendekatan yang sistematis dan rasional dalam pengambilan keputusan.

Menurut Undang-undang No. 17 Tahun 2003 “anggaran berbasis kinerja adalah suatu pendekatan dalam penyusunan anggaran yang didasarkan pada kinerja atau prestasi kerja yang ingin dicapai”.

Jadi dari pengertian diatas dapat dinyatakan bahwa anggaran berbasis kinerja merupakan teknik penganggaran dalam sektor publik yang disusun dalam kegiatan-kegiatan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dari keluaran tersebut yang didasarkan pada kinerja atau prestasi kerja yang ingin dicapai.

#### **2.1.1.1.1 Unsur-Unsur Pokok Anggaran Berbasis Kinerja**

Menurut Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) dalam Nanda dan Darwanis (2016) unsur-unsur anggaran berbasis kinerja, yaitu:

1. Pengukuran Kinerja, pengukuran kinerja adalah suatu proses yang obyektif dan sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi untuk menentukan seberapa efektif dan efisien pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
  - a. Menentukan Program dan Kegiatan dengan Jelas
  - b. Sistem Informasi yang Memadai
  - c. Pihak Eksternal (*independen*)
  - d. Kinerja Yang Strategis (*key performance indicators*)
2. Penghargaan dan Hukuman (*Reward and Punishment*), pelaksanaan penganggaran berdasarkan kinerja sulit dicapai dengan optimal tanpa ditunjang dengan faktor-faktor yang dapat menunjang pelaksanaan penganggaran berbasis kinerja yaitu berupa ganjaran dan hukuman (*Reward and Punishment*) bagi para pelaksana penganggaran. Penghargaan dan hukuman (*Reward and Punishment*) tersebut diantaranya adalah:
  - a. Penerapan Insentif Atas Kinerja yang dicapai dan Hukuman
  - b. Penerapan Efisiensi (*savings*).

- c. Penahanan atas penerimaan yang diperoleh oleh suatu lembaga penahanan atas penerimaan yang diperoleh oleh suatu lembaga.
- 3. Kontrak Kinerja, jika penganggaran berdasarkan kinerja telah dapat berkembang dengan baik, kontrak atas kinerja dapat mulai diterapkan. Atas nama pemerintah, Departemen Keuangan dapat melaksanakan kontrak atas pencapaian suatu kinerja dengan kementerian negara/ lembaga teknis lainnya, begitu juga antara menteri dengan unit organisasi di bawahnya. Walaupun demikian, suatu sistem kontrak kinerja 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, sistem kontrol eksternal terhadap penggunaan anggaran harus dilakukan oleh badan di luar pengguna anggaran. Kontrol diarahkan pada kontrol *input* suatu kegiatan, serta apa dan bagaimana pencapaian *output*. Menciptakan kontrol yang efektif harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
  - 1) Adanya pemisahan antara lembaga kontrol dan lembaga pengguna anggaran,
  - 2) Kontrol dilakukan pada *input*, *output* dan *outcome*,
  - 3) 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.

#### **2.1.1.1.2 Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2004 pasal 7 tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran Kementerian Negara/Lembaga menyebut bahwa

kementerian negara/ lembaga diharuskan menyusun anggaran dengan mengacu pada indikator kinerja, standar biaya dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, suatu anggaran yang baik bagi pelaksanaan aktivitas yang akan dilakukan oleh organisasi sesuai dengan tujuan dan strategis yang telah ditetapkan. Penyusunan anggaran berbasis kinerja yang dikemukakan oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia, Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) 2009 sebagai berikut:

1. Penetapan sasaran strategis K/L
2. Penetapan outcome, program, output, dan kegiatan
3. Penetapan indikator kinerja utama program dan kegiatan
4. Penetapan standar biaya

5. Penghitungan kebutuhan anggaran
6. Pelaksanaan kegiatan dan pembelanjaan
7. Pertanggungjawaban
8. Pengukuran dan evaluasi kinerja

### 2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2012: 40) dalam Nurillah (2014) kompetensi sumber daya manusia adalah

Kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang harus dilihat kemampuannya dalam menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*) dalam mencapai kinerja.

Menurut Zuliatry (2012) dalam Pujanira (2017) Kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

kemampuan seseorang atau individu, suatu organisasi (kelembagaan), atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kompetensi harus dilihat sebagai kemampuan untuk mencapai kinerja, untuk menghasilkan keluaran-keluaran (*outputs*) dan hasil-hasil (*outcomes*).

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.”

Jadi dari pengertian di atas peneliti dapat menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau individu sesuai dengan profesi yang dijalani untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

#### 2.1.2.1 Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Thoha (2008:8) dalam Anugerah (2016) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Ilmu atau informasi yang dimiliki seorang pegawai dapat digunakan dalam kondisi nyata dalam suatu pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan

tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keahlian (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya keterampilan bekerja sama dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu atau kelompok. Keterampilan ini sangat diperlukan bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan tertentu, karena keterampilan ini sangat berpengaruh dalam berkomunikasi, memotivasi, dan mendelegasi.
3. Perilaku (*attitude*) merupakan pola tingkah seorang pegawai didalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

### 2.1.3. 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 (2017:129) “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.

#### **2.1.3.1 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.

#### **2.1.4 Profesionalisme**

Menurut 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.

### **2.1.5 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

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 diamanatkan 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 disintesis bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah suatu tatanan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan 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**

Beberapa penelitian terdahulu sebelumnya berkaitan dengan Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Internal, Profesionalisme dan Akuntabilitas Kinerja yang uraikan dalam tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Gede Ary Surya Wardhana, Ni Ketut Rasmini, dan Ida Bagus Putra Astika (2015)	X1 = Kompetensi X2 = Komitmen Organisasi Y = Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kota bali. 2. Komitmen organisasi memperkuat pengaruh kompetensi sdm pada akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP).
2	Laura Wahdatul, Sri Rahayu, dan Vaya Juliana Dillak (2016)	X1 = Anggaran Berbasis Kinerja X2 = Sistem Pelaporan Keuangan Y = Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	1. Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung. 2. Sistem Pelaporan Keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bandung.
3	Luh Febri Indrayani, Putu Gede Diatmika dan Made Arie Wahyuni (2017)	X1 = Komitmen Organisasi X2 = Kejelasan Sasaran Anggaran X3 = Efektivitas Pengendalian Internal Y = Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik	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 berpengaruh signifikan dan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Organisasi Publik.

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
4	Abdullah Adri (2017)	X1 = Profesionalisme X2 = Komitmen Organisasi Y = Kinerja Pegawai	1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan.

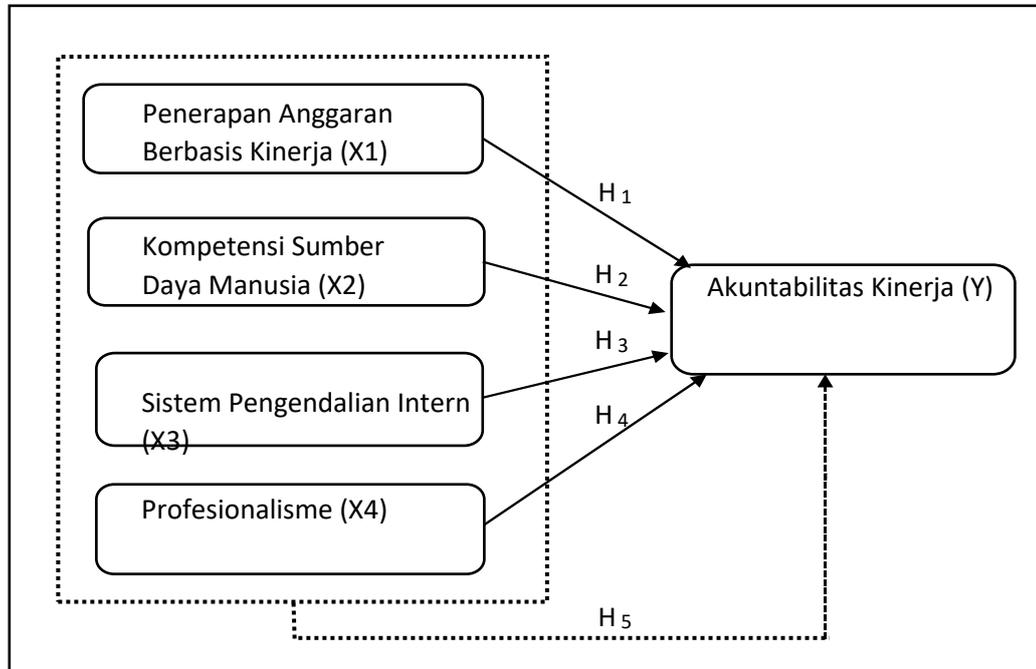
### **2.3 Kerangka Pemikiran**

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 variabel independen yaitu penerapan anggaran berbasis kinerja, kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan profesionalisme. 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 penerapan anggaran berbasis kinerja, kompetensi sumber daya manusia, sistem pengendalian intern dan profesionalisme.

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 dengan melihat peran dari kompetensi sumber daya manusia tersebut dan profesionalisme yang dapat menyesuaikan kebutuhan masyarakat.

Menurut Halim (2004:35) menyatakan bahwa “untuk mendukung akuntabilitas dibutuhkan adanya sistem pengendalian intern dan sistem pengendalian ekstern yang baik serta dapat dipertanggungjawabkan”.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan mengembangkan kerangka penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

- Pengaruh secara parsial
- Pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar di atas, peranan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk menganalisis sejauh mana kekuatan variabel bebas yaitu Penerapan anggaran berbasis kinerja, Kompetensi sumber daya manusia, Sistem pengendalian intern dan Profesionalisme secara parsial maupun simultan mempengaruhi Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian hubungan antara Penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Kompetensi sumber daya manusia terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Sistem pengendalian intern terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan Profesionalisme terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Diduga Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara parsial.
- H<sub>2</sub> = Diduga Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara parsial.
- H<sub>3</sub> = Diduga Sistem pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara parsial.
- H<sub>4</sub> = Diduga Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara parsial.
- H<sub>5</sub> = Diduga Penerapan anggaran berbasis kinerja, Kompetensi sumber daya manusia, Sistem pengendalian intern dan Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara simultan.