

## **BAB II**

### **DASAR TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Akuntabilitas**

##### **2.1.1 Pengertian Akuntabilitas**

Kata akuntabilitas berasal dari bahasa Inggris *accountability* yang berarti keadaan yang dapat dipertanggungjawabkan, maka dari itu akuntabilitas sebuah gambaran suatu keadaan atau kondisi yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut *The Oxford Advance Learner's Dictionary*, akuntabilitas adalah “*required or expected to give an explanation for one's action*”, dengan kata lain dalam akuntabilitas terkandung kewajiban untuk menyajikan dan melaporkan segala tindakan dan kegiatan terutama di bidang administrasi keuangan kepada pihak yang lebih tinggi/atasnya. Definisi lain menurut Tim Study Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPKP, akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui suatu media pertanggungjawabkan secara bertahap.

##### **2.1.2 Dimensi Akuntabilitas Publik**

Akuntabilitas publik menjadi landasan utama proses penyelenggaraan pemerintahan yang baik, maka dari itu aparatur pemerintah harus mempertanggungjawabkan seluruh aktivitas dan pelaksanaan kerjanya kepada publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan sendiri, akuntabilitas publik merupakan pemberian informasi atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada

pihak-pihak yang berkepentingan. Fokus utama akuntabilitas publik adalah memberikan informasi kepada publik dan pemangku kepentingan (*stakeholder*). Akuntabilitas publik juga berkaitan dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang, dan direncanakan akan dilakukan organisasi sektor publik (Mahmudi, 2002).

Akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi. Menurut Ellwood (1993) dalam Putra (2013) terdapat empat dimensi akuntabilitas publik yang harus dipenuhi organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum

Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal accountability*) terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses berkaitan dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dengan memperhatikan kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses terwujud dalam penyediaan layanan publik yang cepat, fleksibel, dan terjangkau.

### 3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas Program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan minimal biaya.

### 4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas kebijakan berkaitan dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

Mardiasmo (2002), menambahkan dimensi akuntabilitas *financial* yaitu dimensi yang mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja financial organisasi kepada pihak luar.

#### **2.1.3 Pelaksanaan Akuntabilitas Publik**

Akuntabilitas merupakan konsep yang kompleks yang lebih sulit mewujudkannya daripada memberantas korupsi. Terwujudnya akuntabilitas publik mengharuskan lembaga-lembaga sektor publik untuk lebih menekankan pada pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) yaitu pertanggungjawaban kepada masyarakat luas, bukan hanya sekedar pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*) yaitu pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi. Tuntutan yang kemudian muncul adalah perlunya dibuat laporan keuangan eksternal yang dapat menggambarkan kinerja lembaga sektor publik (Mardiasmo, 2002:21).

## 2.2. Kinerja Instansi Pemerintah

### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja memiliki banyak pengertian. Berdasarkan PP Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang hendak atau telah dicapai dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur. Menurut Halim (2002) kinerja dapat berarti suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan dimana tujuan organisasi ingin dicapai. Definisi lain dari kinerja menurut Mahsun,dkk (2013) Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kinerja keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Sedangkan menurut Mahsun,dkk (2013) pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada

pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara menurut Lohman (2003) pengukuran kinerja merupakan suatu aktivitas penilaian pencapaian target-target tertentu yang diderivasi dari tujuan strategis organisasi. Whittaker dalam BPKP (2000) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

### **2.2.2. Indikator Kinerja**

Mardiasmo (2009) menjelaskan bahwa indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Penetapan indikator kinerja ini perlu mempertimbangkan beberapa komponen yaitu biaya pelayanan, penggunaan, kualitas dan standar pelayanan, cakupan pelayanan dan kepuasan (Mardiasmo, 2009). Penetapan indikator kinerja kegiatan harus didasarkan pada perkiraan yang realistis dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus diorganisasi. Indikator kinerja hendaknya spesifik dan jelas, dapat diukur secara obyektif, relevan dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan tidak bias. Menurut Bastian (2007), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tujuan yang telah ditetapkan dan tingkat pencapaian tujuan dengan mempertimbangkan indikator. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil

(*outcome*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*). Pengukuran yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa input, output, outcome, benefits, impact sebagai berikut:

1. Kelompok masukan (*input*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan output.
2. Kelompok keluaran (*output*) adalah segala sesuatu berupa produk/jasa sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
3. Kelompok hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah.
4. Kelompok manfaat (*benefits*) adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung oleh masyarakat.
5. Kelompok dampak (*impact*) adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Penetapan indikator kinerja yang baik sangatlah penting, karena indikator kinerja dapat dijadikan suatu dasar dalam mengukur suatu kinerja. Dengan adanya indikator kinerja kita dapat mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, penetapan indikator kinerja kegiatan harus didasarkan pada perkiraan yang realistis

dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang ditetapkan serta data pendukung yang harus diorganisasikan.

### **2.2.3. Kinerja Instansi Pemerintah**

Menurut Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kinerja instansi pemerintah adalah:

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

Menurut Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tersebut, kinerja instansi pemerintah berfokus pada pengukuran kinerja terhadap satuan kerja atau entitas pemerintah. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian terhadap keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

## **2.3. Instansi Pemerintah**

### **2.3.1. Pengertian Instansi Pemerintah**

Definisi instansi pemerintah menurut Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari : Kementrian, Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi : Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, Angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia,



Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintahan Provinsi, Perangkat Pemerintahan Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran negara.

## **2.4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

### **2.4.1. Pengertian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Menurut Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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.”

Perwujudan dari akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yaitu Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disusun dan disampaikan dalam bentuk laporan.

### **2.4.2. Syarat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Agar Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat terwujud dengan baik harus memenuhi persyaratan berdasarkan Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tersebut, persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. Beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara.
2. Komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi yang bersangkutan.
3. Menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.



4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, obyektif, transparan, dan akurat.
6. Menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.4.3. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

Menurut Keputusan Kepala LAN Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi diperlukan suatu instrumen yang digunakan oleh instansi pemerintah yang disebut Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Menurut Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah:

“Rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.”

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tersebut, penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan untuk penyusunan laporan kinerja. Penyelenggaraan SAKIP pada OPD dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja OPD. Entitas Akuntabilitas Kinerja OPD adalah unit instansi pemerintah daerah selaku pengguna/kuasa pengguna anggaran yang

melakukan pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP, setiap pimpinan instansi pemerintah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP setiap tahun untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Menurut LAN (2003:3) SAKIP pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk memperpertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

#### 1. Rencana strategis

Dalam Perpres No. 29 tahun 2014 tentang SAKIP pada Pasal 6 ayat (2) menerangkan SKPD menyusun rencana strategis sebagai dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun. Pasal 7 menerangkan, Rencana strategis sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 menjadi landasan penyelenggaraan SAKIP. LAN (2003:3) menerangkan bahwa perencanaan strategis merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 sampai dengan 5 tahun secara sistematis dan berkesinambungan dengan memperhitungkan potensi, peluang, dan kendala yang ada atau yang mungkin timbul. Proses ini menghasilkan suatu rencana strategis instansi pemerintah,

yang setidaknya memuat visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, dan program serta ukuran keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaannya.

## 2. Perjanjian kinerja

Permen PAN dan RB No. 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada Lampiran 1

“menerangkan Perjanjian kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja. Melalui perjanjian kinerja, terwujudlah komitmen penerima amanah dan kesepakatan antara penerima dan pemberi amanah atas kinerja terukur tertentu berdasarkan tugas, fungsi dan wewenang serta sumber daya yang tersedia. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya.”

Dalam Perpres No. 29 tahun 2014 pada Pasal 9 ayat (3) menerangkan indikator Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memenuhi kriteria sebagai berikut, (1) spesifik (*specific*); (2) dapat terukur (*measurable*); (3) dapat dicapai (*attainable*); (4) berjangka waktu tertentu (*time bound*); dan (5) dapat dipantau dan dikumpulkan (*trackable*).

## 3. Pengukuran kinerja

LAN (2003:3) mendefinisikan pengukuran kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan

kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi dan strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Selanjutnya dilakukan pula analisis akuntabilitas kinerja yang menggambarkan keterkaitan pencapaian kinerja kegiatan dengan program dan kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sebagaimana ditetapkan dalam rencana strategis.

Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu (1) untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah; (2) untuk pengalokasian sumber daya dan pembuat keputusan; dan (3) mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Juga menambahkan bahwasanya untuk melakukan pengukuran kinerja dibutuhkan indikator kinerja yang kemudian akan dibandingkan dengan target kinerja atau standar kinerja. Untuk melakukan pengukuran kinerja diperlukan variabel kunci. Menurut Mardiasmo (2009), variabel kunci adalah variabel yang mengindikasikan faktor-faktor yang menjadi penyebab kesuksesan organisasi. Variabel kunci yang sudah teridentifikasi kemudian dikembangkan menjadi indikator kinerja unit kerja bersangkutan. Untuk mengetahui tingkat capaian kinerja, indikator kinerja tersebut

kemudian dibandingkan dengan target kinerja atau standar kinerja. Tahap terakhir adalah evaluasi kinerja yang akan dibahas tersendiri dalam bab ini. Pengukuran kinerja dalam Perpres No. 29 tahun 2014 pada Pasal 16 dilakukan dengan cara (1) membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan; (2) membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam rencana strategis Kementerian Negara/Lembaga/ Rencana Strategis OPD.

#### 4. Pengelolaan data kinerja

Menurut Perpres No. 29 tahun 2014 pada Pasal 17 ayat (1) setiap entitas sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan pasal 4 melakukan pengelolaan data kinerja. Kemudian pada pasal 17 ayat (4) menerangkan pengelolaan data kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup, (1) penetapan data dasar; (2) penyediaan instrumen perolehan data berupa pencatatan dan registrasi; (3) Penatausahaan dan penyimpanan data; dan (4) pengkompilasian dan perangkuman.

#### 5. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP)

Menurut LAN (2003:4) LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran, perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga. Dalam pedoman penyusunan pelaporan AKIP tercantum bahwa AKIP dapat terwujud dengan baik jika

persyaratan berikut dipenuhi, yaitu (1) beranjak dari sistem yang dapat menjamin penggunaan sumber-sumber daya yang konsisten dengan asas-asas umum penyelenggaraan negara; (2) komitmen pimpinan dan seluruh staf yang bersangkutan; (3) menunjukkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan; (4) berorientasi pada pencapaian visi dan misi, serta hasil dari manfaat yang diperoleh; (5) jujur, objektif, transparan, dan akurat; dan (6) menyajikan keberhasilan dan kegagalan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut LAN (2003:23) penyusunan LAKIP harus mengikuti prinsip-prinsip pelaporan pada umumnya, yaitu laporan harus disusun secara jujur, obyektif, akurat dan transparan. Di samping itu, perlu pula diperhatikan, (1) prinsip lingkup pertanggungjawaban. Hal-hal yang dilaporkan harus proporsional dengan lingkup kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dan memuat baik mengenai kegagalan maupun keberhasilan; (2) prinsip prioritas. Yang dilaporkan adalah hal-hal yang penting dan relevan bagi pengambilan keputusan dan pertanggungjawaban instansi yang diperlukan untuk upaya-upaya tindak lanjutnya; dan (3) prinsip manfaat, yaitu manfaat laporan harus lebih besar dari pada biaya penyusunannya, dan laporan harus mempunyai manfaat bagi peningkatan pencapaian kinerja.

#### 6. Reviu dan evaluasi laporan kinerja

Menurut Perpres No. 29 tahun 2014 pada Pasal 29 ayat (1), aparat pengawasan intern pemerintah pada Kementerian

Negara/Lembaga/Pemerintah Daerah melakukan reviu atas laporan Kinerja dalam rangka meyakinkan keandalan informasi yang disajikan sebelum disampaikan oleh Menteri/Pimpinan Lembaga/ Gubernur/Bupati/ Walikota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3), Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23. Jadi pihak yang melaksanakan reviu laporan kinerja adalah auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah atau tim yang dibentuk untuk itu.

Permen PAN dan RB No. 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, menerangkan Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP ini adalah sebagai berikut: (1) memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP; (2) menilai tingkat implementasi SAKIP; (3) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan (4) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup, (1) penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk didalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja; (2) penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja; (3) evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan (4) evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas implementasi SAKIP Unit Kerja/SKPD yang dievaluasi APIP kementerian/lembaga/pemerintah



daerah atau tim khusus yang dibentuk, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada menteri/pimpinan lembaga/gubernur/bupati/walikota yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PANRB yang kemudian akan menilai dan memberikan predikat sesuai capaian atas hasil evaluasi. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah secara nasional akan disampaikan kepada Presiden oleh Menteri PAN dan RB selambat-lambatnya pada bulan Desember tahun bersangkutan. Nilai kategori hasil evaluasi SAKIP dapat dilihat pada

Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Pengkategorian Nilai Hasil Evaluasi**

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

7	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.
---	---	------	--

*Permen PAN dan RB No. 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.*

#### **2.4.4. Efektivitas Penerapan SAKIP**

Efektivitas pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target, efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (Mardiasmo, 2009). Mahsun (2013) menyatakan bahwa efektivitas adalah berhubungan dengan pencapaian tujuan dan target kebijakan. Apabila suatu organisasi berhasil mencapai tujuan, maka organisasi itu dikatakan telah berjalan dengan efektif. Konteks efektivitas tidak dihubungkan dengan seberapa besar biaya yang dikeluarkan untuk mencapai suatu tujuan dan target kebijakan.

Steers (2011) menyatakan terdapat 3 buah konsep yang saling berkaitan dalam menilai efektivitas, yaitu: Optimalisasi tujuan-tujuan, perspektif sistem dan segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Optimalisasi tujuan dimaksudkan menilai efektivitas menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Penilaian efektivitas dari perspektif sistem dengan menggunakan tiga komponen yaitu: input, proses dan output. Sebagai suatu sistem organisasi menerima input dari lingkungannya, memproses dan kemudian memberikan output pada lingkungannya. Dari segi perilaku manusia, penilaian efektivitas

disebutkan sangat berperan besar. Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya selalu dipengaruhi oleh perilaku manusia, dimana dengan pengaruh perilaku manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus dapat membuat suatu organisasi tidak efektif.

## **2.5. Kejelasan Sasaran Anggaran**

Menurut Kenis (1979) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh karena itu, sasaran anggaran daerah dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh yang bertanggungjawab untuk menyusun dan melaksanakannya. Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja yang jelas, sehingga bisa mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk tujuan yang diinginkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2009) yang menyatakan wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah manfaat sumberdaya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Menurut Emile (2004), Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaian sasaran anggaran tersebut.

## 2.6. Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2011) Komitmen Organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Komitmen organisasi secara umum dapat didefinisikan sebagai keterikatan antara pegawai dan organisasi secara psikologis. Menurut Meyer *et all* (1993) ada 3 sumber komitmen organisasi sebagai berikut;

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional dan keterlibatan pegawai pada organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi akan selalu menjadi anggota dalam organisasi tersebut karena memang memiliki keinginan untuk itu. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Pada dimensi komitmen afektif ini, anggota organisasi memilih organisasi lebih disebabkan adanya dedikasi yang tinggi agar organisasi menjadi lebih berkembang.
2. Komitmen kontinuan (*continuance commitment*), menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri pegawai yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau keluar dari organisasi. Komitmen kontinuan menunjukkan bahwa komitmen anggota organisasi lebih disebabkan biaya hidup. Pegawai dengan komitmen kontinuan yang tinggi bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran kerugian besar yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Pegawai akan

menghindari kerugian *financial* dan kerugian lain, sehingga memungkinkannya melakukan usaha yang tidak maksimal.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*), berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi yang didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar serta berkaitan dengan masalah moral. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa itu adalah kewajibannya dan harus dilakukan sebagai balasan atas keuntungan yang telah dia terima dari organisasi.

Ketiga komponen komitmen tersebut bisa dimiliki oleh seseorang dalam waktu yang bersamaan dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda. Komitmen organisasi bisa menggambarkan loyalitas pegawai sehingga mereka berusaha dan bertindak secara aktif untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan keberlangsungan organisasi tetap dapat dipertahankan.

Komitmen pemerintah untuk mewujudkan pemerintah yang transparan dan akuntabel serta bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme pada berbagai aspek pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dituangkan dalam UU No. 28 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari KKN. Komitmen ini sudah menjadi agenda yang harus dilaksanakan guna tercapainya transparansi dan akuntabilitas publik.

## 2.7. Pengendalian Akuntansi

Pengendalian akuntansi adalah proses yang dibuat untuk memberikan keyakinan yang andal mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan (Permendagri No. 13 Tahun 2006). Menurut Mardiasmo (2009) pengendalian akuntansi merupakan suatu sistem pengendalian formal, berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya yang ekonomis, efisien dan efektif. Pengendalian keuangan yang biasa dikenal dengan pengendalian akuntansi adalah seperangkat kebijakan dan prosedur yang membatasi dan menjadi pedoman bagi aktivitas-aktivitas dalam pemrosesan data keuangan dengan tujuan mencegah atau mendeteksi kesalahan dan tindakan kecurangan (Carter,2009).

Sedangkan menurut Bastian (2007) prosedur pengendalian akuntansi memiliki tujuan, yaitu informasi keuangan harus dapat dipercaya sehingga pengelola mendapatkan informasi yang akurat untuk perencanaan program dan pengambilan keputusan lainnya, aktiva dan catatan-catatan organisasi tidak dicuri, disalahgunakan atau dirusak dengan sengaja, kebijakan-kebijakan yayasan diikuti dan peraturan-peraturan pemerintah terpenuhi. Menurut Carter (2009) manfaat dari pengendalian akuntansi yang didalamnya adalah mengenai pengendalian biaya adalah tanggung jawab atas pengendalian biaya. Pengendalian biaya sebaiknya diberikan kepada individu-individu tertentu yang juga bertanggung jawab untuk menanggarkan biaya yang berada dibawah kendali mereka.

## 2.8. Sistem Pelaporan

Sistem pelaporan adalah laporan anggaran yang merinci macam-macam prestasi dari anggaran berdasarkan faktor yang menjadi penyebab anggaran itu sendiri dan unit organisasi yang bertanggung jawab atas anggaran tersebut (Anthony, 2000). Laporan keuangan dalam lingkungan sektor publik berperan penting dalam menciptakan akuntansi sektor publik. Informasi keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan inilah yang berfungsi sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Mardiasmo (2009) menyebutkan tujuan dan fungsi laporan keuangan sektor publik sebagai berikut :

1. Kepatuhan dan pengelolaan

Laporan keuangan digunakan untuk memberikan jaminan kepada pengguna laporan keuangan dan pihak otoritas penguasa bahwa pengelolaan sumber daya telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan lain yang telah ditetapkan.

2. Akuntabilitas dan Pelaporan Retrospektif

Laporan keuangan digunakan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Laporan keuangan digunakan untuk memonitor kerja dan mengevaluasi manajemen, memberikan dasar untuk mengamati tren antarkurun waktu, pencapaian atas tujuan yang telah ditetapkan, dan membandingkannya dengan kinerja organisasi lain yang sejenis jika ada. Laporan keuangan juga memungkinkan pihak luar untuk memperoleh informasi biaya atas barang dan jasa yang diterima, serta memungkinkan



mereka untuk menilai efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

3. Perencanaan dan otoritas informasi

Laporan keuangan berfungsi memberikan dasar perencanaan kebijakan dan aktivitas di masa mendatang. Laporan keuangan berfungsi memberikan informasi pendukung mengenai otoritas penggunaan data.

4. Kelangsungan Organisasi

Laporan keuangan berfungsi membantu penggunaan dalam menentukan apakah suatu organisasi atau unit kerja dapat meneruskan menyediakan barang dan jasa di masa mendatang.

5. Hubungan masyarakat

Laporan keuangan berfungsi memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mengemukakan pernyataan atas prestasi yang telah dicapai kepada penggunaan yang dipengaruhi karyawan dan masyarakat. Laporan keuangan berfungsi sebagai alat komunikasi dengan publik dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

6. Sumber fakta dan gambaran

Laporan keuangan bertujuan memberikan informasi kepada berbagai kelompok kepentingan yang ingin mengetahui organisasi secara lebih dalam.

Berdasarkan PP No 71 tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), komponen-komponen yang terdapat dalam satu set laporan keuangan atau laporan keuangan pokok terdiri dari :

- a. Laporan Realisasi Anggaran (LRA)
- b. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Laporan Perubahan SAL)
- c. Neraca
- d. Laporan Operasional
- e. Laporan Arus Kas (LAK)
- f. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE)
- g. Catatan atas Laporan Keuangan (CaLK)

Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah (PSAP) kerangka konseptual menyatakan bahwa setiap entitas pelaporan mempunyai kewajiban untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode pelaporan untuk kepentingan akuntabilitas, manajemen, transparansi, keseimbangan antargenerasi dan evaluasi kinerja.

## **2.9. Kerangka Konseptual**

### **2.9.1. Teori Keagenan (*Agency Theory*)**

Teori keagenan menurut Jensen & Meckling (1976) merupakan hubungan keagenan dimana pihak pemegang saham (*principal*) melibatkan ataupun menyewa pihak lain yaitu manajemen (*agent*) untuk mengelola perusahaan dengan melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Teori keagenan akan terjadi pada berbagai organisasi termasuk dalam

organisasi pemerintah dan berfokus pada permasalahan ketimpangan atau asimetri informasi antara pengelola (agen/pemerintah) dan publik (prinsipal/masyarakat). Jensen & Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan dapat terjadi pada semua entitas yang mengandalkan pada kontrak, baik eksplisit maupun implisit, sebagai acuan pranata perilaku partisipan. Prinsipal harus memonitor kerja agen, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien serta tercapainya akuntabilitas publik.

Konsep akuntabilitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan menggunakan *agency theory*, dimana dalam pengertian luas akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah dalam hal ini pemerintah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah dalam hal ini masyarakat yang diwakili oleh DPRD (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. Pemerintah juga yang bertindak sebagai agen mempunyai kewajiban menyajikan informasi yang detail dan transparan kepada masyarakat selaku prinsipal sehingga masyarakat bisa mengerti dan mengevaluasi tingkat kegagalan atau keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pemerintah.

### **2.9.2. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Efektivitas penerapan SAKIP**

Menurut Kenis (1979) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas spesifik

dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh karena itu, sasaran anggaran daerah dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh yang bertanggungjawab untuk menyusun dan melaksanakannya. Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja yang jelas, sehingga bisa mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk tujuan yang diinginkan. Sasaran dapat dipandang, sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh pegawai. Apabila pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan konsekuensi kinerjanya. Oleh karena itu maka semakin tinggi sasaran anggaran yang dicapai maka semakin tinggi pula akuntabilitas kinerja yang dicapai.

### **2.9.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Menurut Sutrisno (2011) Komitmen Organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Komitmen organisasi secara umum dapat didefinisikan sebagai keterikatan antara pegawai dan organisasi secara psikologis. Gunlach dalam Sutrisno (2015) menyatakan komitmen sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner, adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah diharapkan penerapan SAKIP akan semakin

efektif. Tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai tersebut dalam instansi. Organisasi yang menerapkan komitmen organisasi pada seluruh anggota organisasi baik itu atasan maupun bawahan akan memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen organisasi.

#### **2.9.4. Pengaruh Pengendalian Akuntansi terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Pengendalian akuntansi adalah proses yang dibuat untuk memberikan keyakinan yang andal mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan (Permendagri No. 13 Tahun 2006). Menurut Mardiasmo (2009) pengendalian akuntansi merupakan suatu sistem pengendalian formal, berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya yang ekonomis, efisien dan efektif.

Adanya pengendalian akuntansi maka instansi pemerintah dapat mengontrol dan mengevaluasi seluruh aktivitas dan tanggung jawab yang dilakukan. Pengendalian akuntansi dapat menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan pemerintah tersebut telah ekonomis, efisien dan efektivitas pelayanan dari instansi pemerintah daerah kepada masyarakat, ini merupakan salah satu indikator kinerja pemerintah daerah. Tercapainya indikator tersebut

merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah yang bersangkutan. Maka semakin tinggi pengendalian akuntansi yang diterapkan maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah semakin meningkat.

#### **2.9.5. Pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Sistem pelaporan adalah laporan anggaran yang merinci macam-macam prestasi dari anggaran berdasarkan faktor yang menjadi penyebab anggaran itu sendiri dan unit organisasi yang bertanggung jawab atas anggaran tersebut (Anthony, 2000). Laporan keuangan dalam lingkungan sektor publik berperan penting dalam menciptakan akuntansi sektor publik. Informasi keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan inilah yang berfungsi sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan (Pambelum, 2008). Laporan umpan balik (*feedback*) diperlukan untuk mengukur aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang ditetapkan. Oleh sebab itu, sistem pelaporan yang baik yang mampu menyajikan informasi secara transparan dan akuntabel mengenai keputusan-keputusan yang telah diambil pemerintahan daerah dalam suatu periode.

## 2.10. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Setiawan,dkk (2013) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah”. Sampel dalam penelitian 30 SKPD di Pemerintah Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini menggunakan Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan sebagai variabel independen dan Variabel Akutabilitas kinerja pemerintah sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Kejelasan Sasaran anggaran dan Pengendalian Akuntansi berpengaruh signifikan sedangkan sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Pelalawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Precelina dan Wuryani (2019) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Jombang”. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di SKPD Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan variabel Kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem pelaporan sebagai variabel independen dan variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kabupaten Jombang, sedangkan sistem pelaporan berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kabupaten Jombang.



Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tahir,dkk (2016) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara”. Populasi dalam penelitian ini sebesar 124 ASN tersebar di 20 SKPD pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan variabel Kesadaran pada Peraturan Perundang-undangan, Komitmen Organisasi dan Peran APIP sebagai variabel independen dan Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Kesadaran pada peraturan perundang-undangan tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAKIP sedangkan Komitmen organisasi dan Peran APIP berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAKIP.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murdi dan Putri (2020) dengan judul “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kota Payakumbuh”. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang mengerjakan penyusunan dan pelaporan program dan kegiatan pada 31 OPD pada pemerintah Kota Payakumbuh. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi yang berjumlah 62 dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan Variabel Pedoman SAKIP, Komitmen Pemerintah Daerah, Budaya Kerja dan Peran APIP sebagai variabel independen dan efektivitas penerapan SAKIP sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Pedoman SAKIP dan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas

penerapan SAKIP, sedangkan Komitmen pemerintah daerah dan Peran APIP berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas penerapan SAKIP.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama,dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 17 SKPD di Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini menggunakan variabel Pengendalian akuntansi, sistem pelaporan dan kejelasan sasaran anggaran sebagai variabel independen dan variabel akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Padang Pariaman sedangkan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arjuna dan Putri (2019) dengan judul “Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”. Sampel penelitian ini berjumlah 111 pegawai, terdiri dari 31 pegawai Dinas Sosial dan 80 pegawai Dinas Pendidikan. Penelitian ini menggunakan variabel Komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan Akuntabilitas Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyandani, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja”. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 36 pegawai Kecamatan Mariso Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan variabel Kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi dan sistem pelaporan sebagai variabel independen dan variabel Akuntabilitas Kinerja sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah secara simultan kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja adalah sistem pelaporan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjarwati (2012) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 51 SKPD diwilayah Tegal dan Pemasang. Penelitian ini menggunakan variabel Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan sebagai variabel independen dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sedangkan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafiz (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Ketaatan pada Peraturan

Perundangan dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial Sebagai Variabel Moderating”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten kampar, yang terdiri dari 33 SKPD. Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi aparatur pemerintah, Ketaatan pada Peraturan Perundangan dan kejelasan anggaran sebagai variabel independen, sedangkan komitmen organisasi dan kinerja manajerial sebagai variabel moderating dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh adalah Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa variabel Kompetensi Aparatur berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa variabel Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa variabel Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi memperkuat pengaruh Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis keenam

membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi memperkuat pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis ketujuh membuktikan bahwa variabel Kinerja Manajerial memperkuat pengaruh kompetensi aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis kedelapan membuktikan bahwa variabel Kinerja Manajerial memperkuat pengaruh Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar. Hasil pengujian hipotesis kesembilan membuktikan bahwa variabel Kinerja Manajerial memperkuat pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten Kampar.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan (2017) dengan judul “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden, responden dalam penelitian ini adalah para pegawai yang melaksanakan fungsi akuntansi dalam menyusun laporan keuangan pada SKPD Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini menggunakan variabel Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi, Sistem Pelaporan dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan sebagai variabel independen dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagai variabel dependen. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi,

Sistem Pelaporan dan Penerapan Akuntabilitas Keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Betta dan Fefri (2020) dengan judul “Pengaruh Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah”. Populasi penelitian adalah organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Solok dan Kabupaten Solok, Responden dalam penelitian ini adalah sekretaris OPD dan beberapa orang auditor di lingkungan Pemerintah Kabupaten dan Kota Solok. Penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Perangkat Daerah, Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan variabel Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai variabel dependen. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa komitmen perangkat daerah berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP. Sedangkan peran APIP dan budaya organisasi tidak mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan SAKIP.

**Tabel 2.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Objek	Hasil
1	Setiawan,dkk (2013)	X <sub>1</sub> =Kejelasan sasaran anggaran X <sub>2</sub> =Pengendalian Akuntansi X <sub>3</sub> =Sistem Pelaporan	Pemerintah Kabupaten Pelalawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan</li> <li>Sistem pelaporan</li> </ul>

		Y=Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah		tidak berpengaruh
2	<b>Precelina dan Wuryani (2019)</b>	X <sub>1</sub> =Kejelasan sasaran anggaran X <sub>2</sub> =Pengendalian Akuntansi X <sub>3</sub> =Sistem Pelaporan Y = Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	Pemerintah Kabupaten Jombang	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian akuntansi berpengaruh positif</li> <li>Sistem pelaporan berpengaruh negatif</li> </ul>
3	<b>Tahir, dkk (2016)</b>	X <sub>1</sub> = Kesadaran pada Peraturan Perundang-Undangan X <sub>2</sub> = Komitmen Organisasi X <sub>3</sub> = Peran Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Y= Penerapan SAKIP	Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesadaran pada peraturan perundang-undangan tidak berpengaruh signifikan</li> <li>Komitmen organisasi dan peran APIP berpengaruh signifikan</li> </ul>
4	<b>Murdi dan Putri (2020)</b>	X <sub>1</sub> = Pedoman SAKIP X <sub>2</sub> = Komitmen Pemerintah Daerah X <sub>3</sub> = Peran APIP Y= Efektivitas Penerapan SAKIP	Pemerintah Kota Payakumbuh	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen pemerintah daerah dan peran APIP berpengaruh positif signifikan</li> <li>Pedoman SAKIP dan budaya kerja tidak berpengaruh</li> </ul>
5	<b>Pratama, dkk (2019)</b>	X <sub>1</sub> = Pengendalian Akuntansi X <sub>2</sub> = Sistem pelaporan X <sub>3</sub> = Kejelasan sasaran anggaran	Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengendalian akuntansi dan Sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah</li> <li>Kejelasan sasaran</li> </ul>



		Y= Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah		anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
6	<b>Arjuna dan Putri (2019)</b>	X <sub>1</sub> =Komitmen organisasi X <sub>2</sub> =Budaya organisasi X <sub>3</sub> =Pelatihan dan gaya kepemimpinan Y= Akuntabilitas Kinerja Pegawai	Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.</li> <li>• Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.</li> <li>• Pelatihan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai.</li> <li>• Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai</li> </ul>
7	<b>Ariyandani, dkk (2020)</b>	X <sub>1</sub> =Kejelasan sasaran anggaran X <sub>2</sub> =Pengendalian akuntansi X <sub>3</sub> =Sistem pelaporan Y=Akuntabilitas kinerja	Kecamatan Mariso Kota Makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara simultan kejelasan sasaran anggaran, pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja</li> <li>• Secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja adalah sistem pelaporan.</li> </ul>

8	<b>Anjarwati (2012)</b>	<p>X<sub>1</sub>=Kejelasan sasaran anggaran</p> <p>X<sub>2</sub>=Pengendalian akuntansi</p> <p>X<sub>3</sub>=Sistem pelaporan</p> <p>Y=Akuntabilitas kinerja instansi pemerintah</p>	SKPD diwilayah Tegal dan Pemasang	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah</li> <li>Pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.</li> </ul>
9	<b>Hafiz (2017)</b>	<p>X<sub>1</sub>=Kompetensi Aparatur Pemerintah</p> <p>X<sub>2</sub>=Ketaatan pada Peraturan Perundangan</p> <p>X<sub>3</sub>=kejelasan sasaran anggaran</p> <p>Y= Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p> <p>XMO=Komitmen Organisasi Dan Kinerja Manajerial</p>	Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensi Aparatur berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> <li>Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> <li>Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> <li>Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> <li>Komitmen organisasi memperkuat pengaruh Ketaatan</li> </ul>

				<p>pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi memperkuat pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> <li>• Kinerja Manajerial memperkuat pengaruh kompetensi aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> <li>• Kinerja Manajerial memperkuat pengaruh Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja</li> </ul>
10	Fauzan (2017)	<p><math>X_1</math>=Kejelasan sasaran anggaran</p> <p><math>X_2</math>= Pengendalian akuntansi</p> <p><math>X_3</math>=Sistem pelaporan</p> <p><math>X_4</math>=Penerapan akuntabilitas keuangan</p> <p><math>Y</math>= Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li> <li>• Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li> <li>• Sistem pelaporan berpengaruh</li> </ul>

				<p>terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan akuntabilitas keuangan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li> </ul>
11	<b>Betta dan Fefri (2020)</b>	<p><math>X_1</math>=Komitmen Perangkat Daerah</p> <p><math>X_2</math>= Peran Aparat Pengawasan Intern Pemerintah</p> <p><math>X_3</math>=Budaya Organisasi</p> <p><math>Y</math>=Efektifitas Penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>	BKPSDM Pemerintah Kota Solok, Sumatera Barat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen perangkat daerah berpengaruh terhadap efektivitas penyelenggaraan SAKIP</li> <li>• Peran APIP dan budaya organisasi tidak mempengaruhi efektivitas penyelenggaraan SAKIP.</li> </ul>

Sumber : Penelitian terdahulu

## 2.11. Pengembangan Hipotesis

### 2.11.1. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Efektivitas penerapan SAKIP

Menurut Kenis (1979) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Oleh karena itu, sasaran anggaran daerah dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti

oleh yang bertanggungjawab untuk menyusun dan melaksanakannya. Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus bisa menggambarkan sasaran kinerja yang jelas, sehingga bisa mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk tujuan yang diinginkan. Sasaran dapat dipandang, sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh pegawai. Apabila pegawai berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan konsekuensi kerjanya. Oleh karena itu maka semakin tinggi sasaran anggaran yang dicapai maka semakin tinggi pula akuntabilitas kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan,dkk (2013) menyatakan bahwa Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Pelalawan. Menurut Precelina dan Wuryani (2019) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap AKIP. Penelitian yang dilakukan Ariyandani, dkk (2020) secara simultan kejelasan anggaran berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Menurut Anjarwati (2012) Kejelasan sasaran Anggaran berpengaruh terhadap AKIP. Menurut Hafiz (2017) Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja. Penelitian yang dilakukan Fauzan (2017) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sedangkan menurut Pratama, dkk (2019) Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

**H<sub>1</sub> = Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.**

### **2.11.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Menurut Sutrisno (2011) Komitmen Organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Komitmen organisasi secara umum dapat didefinisikan sebagai keterikatan antara pegawai dan organisasi secara psikologis. Gunlach dalam Sutrisno (2015) menyatakan komitmen sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner, adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah diharapkan penerapan SAKIP akan semakin efektif. Tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai tersebut dalam instansi. Organisasi yang menerapkan komitmen organisasi pada seluruh anggota organisasi baik itu atasan maupun bawahan akan memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tahir, dkk (2016) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAKIP. Menurut penelitian Murdi dan Putri (2020) Komitmen pemerintah daerah berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.

Penelitian Arjuna dan Putri (2019) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pegawai. Hasil penelitian terakhir Hafiz (2017) Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh Kompetensi Aparatur terhadap Akuntabilitas Kinerja, Komitmen organisasi memperkuat pengaruh Ketaatan pada Peraturan Perundangan terhadap Akuntabilitas Kinerja, Komitmen organisasi memperkuat pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja.

**H<sub>2</sub>= Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.**

### **2.11.3. Pengaruh Pengendalian Akuntansi terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Pengendalian akuntansi adalah proses yang dibuat untuk memberikan keyakinan yang andal mengenai pencapaian tujuan pemerintah daerah yang tercermin dari keterandalan laporan keuangan, efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan serta dipatuhinya peraturan perundang-undangan (Permendagri No. 13 Tahun 2006). Menurut Mardiasmo (2009) pengendalian akuntansi merupakan suatu sistem pengendalian formal, berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya yang ekonomis, efisien dan efektif.

Adanya pengendalian akuntansi maka instansi pemerintah dapat mengontrol dan mengevaluasi seluruh aktivitas dan tanggung jawab yang dilakukan. Pengendalian akuntansi dapat menilai apakah kegiatan yang dilaksanakan pemerintah tersebut telah ekonomis, efisien dan efektivitas



pelayanan dari instansi pemerintah daerah kepada masyarakat, ini merupakan salah satu indikator kinerja pemerintah daerah. Tercapainya indikator tersebut merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah yang bersangkutan. Maka semakin tinggi pengendalian akuntansi yang diterapkan maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah semakin meningkat.

Hasil penelitian Setiawan,dkk (2013) pengendalian akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah. Penelitian Precelina dan Wuryani (2019) pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Menurut Pratama, dkk (2019) Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Hasil penelitian dari Ariyandani, dkk (2020) secara simultan pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Penelitian Fauzan (2017) Pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Sedangkan penelitian terakhir yang dilakukan Anjarwati (2012) Pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

**H<sub>3</sub>= Pengendalian Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.**

#### **2.11.4. Pengaruh Sistem Pelaporan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP**

Sistem pelaporan adalah laporan anggaran yang merinci macam-macam prestasi dari anggaran berdasarkan faktor yang menjadi penyebab anggaran itu

sendiri dan unit organisasi yang bertanggung jawab atas anggaran tersebut (Anthony, 2000). Laporan keuangan dalam lingkungan sektor publik berperan penting dalam menciptakan akuntansi sektor publik. Informasi keuangan yang terdapat dalam laporan keuangan inilah yang berfungsi sebagai dasar pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Sistem pelaporan yang baik diperlukan agar dapat memantau dan mengendalikan kinerja manajerial dalam mengimplementasikan anggaran yang telah ditetapkan (Pabelum, 2008). Laporan umpan balik (*feedback*) diperlukan untuk mengukur aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pada pelaksanaan suatu rencana atau waktu mengimplementasikan suatu anggaran, sehingga manajemen dapat mengetahui hasil dari pelaksanaan rencana atau pencapaian sasaran anggaran yang ditetapkan. Oleh sebab itu, sistem pelaporan yang baik yang mampu menyajikan informasi secara transparan dan akuntabel mengenai keputusan-keputusan yang telah diambil pemerintahan daerah dalam suatu periode.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama,dkk (2019) Sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Penelitian Ariyandani, dkk (2020) secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap akuntabilitas kinerja adalah sistem pelaporan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Anjarwati (2012) sistem pelaporan berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Menurut penelitian Fauzan (2017) Sistem pelaporan berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah. Hasil penelitian Precelina dan Wuryani (2019) Sistem pelaporan berpengaruh negatif, Hal ini disebabkan karena di setiap organisasi ada pihak manajemen yang ingin menang sendiri, akan tetapi pihak manajemen tidak bisa menyalahi bawahannya. Oleh karena itu, pihak manajemen puncak terkait harus turun tangan langsung supaya bisa melihat secara langsung bagaimana menciptakan teknik yang baik serta meningkatkan loyalitas bagi manajemen bawah terhadap OPD tersebut. Sedangkan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan,dkk (2013) sistem pelaporan tidak berpengaruh terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah.

**H<sub>4</sub>= Sistem Pelaporan berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas Penerapan SAKIP.**